

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO),TBK UNIT POLITEKNIK MANADO**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO), TBK UNIT POLITEKNIK MANADO**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah
Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan
(SST) Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

SELFIANA MINCE SORRY

NIM :11 053 063



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015**

SELFIANA M SORRY. 11 053 063. 2015..” *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado*” Tugas Akhir. Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado. Di bawah bimbingan Marthine.Lapod ,SE, MSi selaku dosen pembimbing I dan Ir. Efendy Rasjid , SE, MSi selaku dosen pembimbing II.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan , karena sumber daya manusia merupakan pusat dari kemajuan suatu perusahaan. Dalam menunjang sumber daya manusia yang lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibutuhkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan, apabila disiplin dari karyawan menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan yang signifikan yang berdampak bagi perusahaan. Karena kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam kelangsungan perusahaan, dalam hal ini disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan populasi 10 orang , adapun teknik pengumpulan data observasi , library research, dan kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan nilai item yang cukup baik yakni 2,8 sampai dengan 4,0 yang membuktikan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Selfiana M SORRY. 11 053 063. 2015 .. "Effect of Work Discipline Against Kinerja Employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Polytechnic Manado "End Task. Department of Business Administration Business Management Program Manado State Polytechnic. Under the guidance of Marthine.Lapod, SE, MSi as supervisor I and Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi as supervisor II.

ABSTRACT

Human resources is one of the most important things in an organization or company, because human resources is central to the progress of a company. In supporting human resources professionals in carrying out the duties and responsibilities it takes discipline to do the job, if the discipline of employees decreased eating employee performance will mengalami significant reduction affecting the company. Due to the company's performance is the level of achievement in the continuity of the company, in this case the discipline is very influential on the performance perusahaan. The method used is qualitative method with a population of 10 people, while the data collection techniques of observation, library research, and a questionnaire. Data analysis model used is a simple correlation and regression analysis menggunakan pengelolah tool microsoft excel, the results of this study say that the disciplinary effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

MOTTO

*APAPUN JUGA YANG KAMU PERBUAT, PERBUATLAH
DENGAN SEGENAP HATIMU SEPERTI UNTUK TUHAN
DAN BUKAN UNTUK MANUSIA.*

KUPERSEMBAHKAN :

*Kepada Tuhan Yesus atas
Kasih dan pertolonganNya
buat saya dan juga untuk
kedua orang tuaku
yang selalu mendoakan
aku.*

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal Penelitian oleh Selfiana.Mince.Sorryini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 20 Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Martine.M.Y.Lapod, SE, Msi

NIP : 19650323 199011 2 001

Dr.Ir.Efendy.Rasjid, SE, MSi

NIP : 19670516 199403 1 003

Ketua Panitia,

Dr.Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi

NIP. 19670516 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Selfiana Mince Sorry
NIM : 11053 063
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri;

bukan merupakan pengambil tulisan atau pikiran orang lain yang saya kuise sebagai hasil tulisan atau pikir andarisaya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir Penelitian ini hasil jiplakan,
maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, 20 Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Selfiana.Mince.Sorry
NIM. 11 053 063

BIOGRAFI

NamaLengkap : Selfiana.Mince.Sorry
NIM : 11 053 063
TempatTanggalLahir : FakFak , 02 September 1993
Agama : Kristen Protestan
AlamatTempatTinggal : KelurahanBuhaLingkungan 1 Manado
RiwayatPendidikan : Tamat SD YPPK St.AgustinusFakFak 2005
: Tamat SMP YPPK St.DonboscoFakFak 2008
: Tamat SMA Negeri 1 FakFak 2011
Nama Ayah : Dance.Sorry
NamaIbu : Yumima.Assem
AlamatTempatTingaaal : FakFak , Papua Barat



KATA PENGANTAR

SegalapunjisyukurpenulispanjatkankehadiratTuhan Yang MahaKuasa, yang selalumemberikankekuatan, kesehatan, berkat, penyertaandanbimbingansertahikmatkebijaksanaan, sehinggapenulisdapatmenyelesaikanProposal inidenganbaik. Tugas Akhir ini di buatdenganmaksuduntukmemenuhisalahsatusyarat yang dilaksanakanolehPoliteknikNegeri Manado. Adapun judul penelitian adalah: “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO),TBK UNIT POLITEKNIK MANADO”.

PenulismenyadaribahwadalampenyusunanProposalinibanyakhal yang didapat, baikdalamsumakamaupundukadanbanyakkelemahandanketerbatasantanpabantuandar ibeberapapihak. DalammenyelesaikanTugas Akhir ini, penulisbanyakmendapatbimbingan, bantuan, motivasisertadukungandariberbagaipihak.Dalam hal ini penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Jemmy.Jules.Rangan, MT selaku Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Bapak Willem G. Pomantow,SE,MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Ibu Juliet P. T. Makinggung,SE,MSi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis

4. Ibu Martine M. Y. Lapod,SE,MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis dan Dosen Pembimbing 1
5. Bapak Ir. Effendy Rasjid SE, Msi selaku Ketua Panitia Tugas Akhir dan juga selaku Dosen Pembimbing 2
6. Teman-Teman seperjuangan Manajemen Bisnis angkatan tahun 2011
7. Teman – teman Pengurus Biro Kerohanian Kristen Politeknik Negeri Manado Periode 2013 – 2014
8. Teman – teman Tim Kerja Kamp Calon Pengurus Tahun 2014 Biro Kerohanian Kristen Politeknik Negeri Manado
9. Kepada saudari Deivin.Ganap yang selalu memberikan semangat
10. Kepada orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta motivasi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Proposal masih banyak kelemahan dan kekurangan, oleh sebab itu kritikan, saran, dan masukan sangat diharapkan penulis untuk pengembangan selanjutnya.

Manado, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LatarBelakang	5
1.2 PerumusanMasalah.....	5
1.3 Identifikasi Masalah	5
1.4 Pembatasan Masalah	5
1.5 TujuandanManfaat	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.3 MacamMacamDisiplinKerja.....	10
2.1.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.1.5 Pengertian KinerjaKerja.....	12
2.1.6Mengukur Kinerja Karyawan	14
2.1.7Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.8Karakterisitik Kinerja.....	16
2.1.9IndikatorKinerja	16
2.1.10Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.2 Tinjauan Pustaka	18
2.3 Alur Pikir.....	19

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	21
	3.1ObjekdanWaktuPenelitian.....	21
	3.2 MetodePenelitian.....	21
	3.3Jenis Data dan Metode pengumpulan Data	22
	3.4 Populasi	23
	3.5Defenisi Operasional Variabael dan Pengukurannya.....	24
	3.6 Analisa Data.....	26
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
	4.1GambaranUmum Perusahaan	27
	4.1.1SejarahSingkat Perusahaan	27
	4.2LokasidanTelepon Perusahaan	30
	4.3VisidanMisi Perusahaan	31
	4.4Bidang Usaha Perusahaan	31
	4.5Sumber Daya Perusahaan.....	33
	4.6 StrukturOrganisasi Perusahaan	37
	4.7UraianKerja (<i>Job Description</i>)	38
	4.8Hasil Analisis	41
	4.8.1Karakteristik Responden	41
	4.9Analisis Deskriptif.....	44
	4.10 Analisa Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
	4.11 Pembahasan	55
	4.12 Solusi.....	60
BAB VI	PENUTUP	62
	6.1 Kesimpulan.....	62
	6.2Saran	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Uraian Peneilitan Sebelumnya	18
2.	Jumlah Karyawan	23
3.	Kisi Kisi Instrumen Disiplin Kerja (X)	24
4.	Kisi Kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	25
5.	Jenis Kelamin karyaawan	33
6.	Tingkat Pendidikan Karyawan	34
7.	Tingkat Jabatan Karyawan	35
8.	Peralatan dan Inventaris Perusahaan	36
9	Komposisi Responden Berdasarkan Usia	41
10.	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
11.	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
12.	Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
13	Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	43
14	Adakah Motivasi Yang Dibangun Dalam Diri Karyawan	44
15.	Pihak Perusahaan Peduli Atas Kedisiplinan Karyawan	45
16	Penindakan Yang Konsisten Dalam Melaksanakan Peraturan.	46
17.	Pemberian Sanksi Kepada Karyawan	47
18	Dapat Melaksanakan Tugas Dengan Tepat Waktu	48

19	Pekerjaan Dapat terselesaikan Dengan Tepat Waktu	49
20.	Mempunyai Komitmen Dalam Melaksanakan Tugas.....	49
21	Kehadiran Sesuai Dengan Waktu Operasional Perusahaan.....	50
22.	Managemen Waktu Yang Digunakan Karyawan Tepat Waktu.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1	AlurPikirKonseptual	19
2	Bangunan	31
2	Peralatan Kantor.....	36

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan PT.Remaja Rosdakarya Bandung.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyandan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fadila Areros, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Harian Komentar Manado*, Skripsi Politeknik
- Fudin Zainal Abidin, 2013, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Hardiandja, T.E.Marihot. 2005 *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Askara.
- Hasan Iqbal , 2004. *Analisa Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT.Bumi Askara
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prof.H.Abdurrahmat Fathoni, Msi 2006, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta

Wilson Bangun . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga Bandung

.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	65
2.	Skor Variabel X dan Y dari 10 Responden.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era perkembangan dunia globalisasi yang terjadi dimana saja termasuk di Indonesia baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial, teknologi, pendidikan dan budaya. Apapun perkembangan yang terjadi dalam dunia globalisasi sekarang ini organisasi atau perusahaan mempunyai sebuah tujuan yang dibuat berdasarkan visi yang ada untuk kepentingan perusahaan dan dalam pelaksanaannya dibutuhkan misi yang akan dikelola untuk dan diatur oleh sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila orang-orang yang bekerja didalamnya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik , sehingga perusahaan tersebut dapat mengalami keuntungan dan perkembangan yang signifikan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena mempunyai peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dengan demikian perlu adanya peran manusia dalam meningkatkan kompetisi serta bersaing dalam suatu perusahaan baik secara jangka panjang maupun jangka pendek, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat berproduktif dengan baik di dalam perusahaan, serta perusahaan tersebut dalam mendapatkan nilai yang

lebih dibandingann dengan perusahaan yang lain. Hal ini juga berarti bahwa sumber daya manusia telah berhasil menunjukkan kinerja yang baik, sehingga berdampak pada prestasi kerja manusia tersebut. Salah satu faktor yang sering mempengaruhi sumber daya manusia adalah faktor disiplin, dalam hal ini disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin maka semakin baik juga prestasi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:23), Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Tanpa disiplin karyawan sulit untuk mencapai hasil yang maksimal dalam perusahaan, karena disiplin merupakan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, bagi sebuah perusahaan apabila adanya disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dan tertibnya sebuah perusahaan. Adapun bagi karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan serta akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya, dengan demikian menambah kesadaran bagi karyawan untuk mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam perusahaan apabila lingkungan kerjanya disiplin, maka otomatis seluruh karyawan yang adapun mempunyai sikap disiplin, karena sikap disiplin merupakan salah satu bentuk karakter yang ada dalam diri seseorang. Sutrisno (2013:89), mengatakan

bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik merupakan salah satu bank yang paling terdekat dan dapat dijangkau oleh mahasiswa dan masyarakat sekitar politeknik. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik adalah bank milik pemerintah, diketahui bersama bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan *go public* yang dimana membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu adanya karyawan yang mempunyai *softskill* untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan setiap standar pelayanan dan operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan komunikasi, jujur, ulet, dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang disertakan dengan sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal. Disiplin harus dijaga dan ditingkatkan terus menerus agar karyawan dapat bekerja dengan penuh kedisiplinan dan bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, saat ini PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik memiliki karyawan sebanyak 10 orang yang terdiri dari kepala unit, mantri, *teller*, *costumer service*, petugas administrasi kredit usaha rakyat (KUR), pramubakti, dan satpam. Waktu kerja dimulai dari jam pukul.08.00 pagi sampai dengan pukul.17.00, waktu istirahat pukul.12.00 sampai dengan pukul.13.00, namun kurangnya kedisiplinan karyawan pada waktu pagi yang sering terlambat dalam mengikuti *briefing* dalam mengarahkan pekerjaan yang harus dilakukan

serta mengevaluasi hasil pekerjaan hari sebelumnya. Dengan kurangnya disiplin waktu ini berdampak pada waktu kerja karyawan yang semestinya harus dimulai dengan tepat waktu sehingga setiap nasabah yang akan dilayani tidak akan merasa jenuh dengan menunggu waktu pelayanan yang begitu lama, dan tidak sesuai dengan waktu operasional perusahaan. Hal lain yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, setiap karyawan mempunyai target untuk nasabah simpanan, sedangkan para Mantri yang menyuntik dana untuk para nasabah yang ingin melakukan pengkreditan di bank tersebut. Namun di karenakan kurangnya disiplin waktu sehingga menghambat kinerja yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga perusahaan dapat mencapai target dengan lebih tinggi baik simpanan maupun pinjaman.

Adapun hal yang terjadi sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya dilakukan, misalnya waktu yang digunakan untuk mencari nasabah tidak dapat digunakan karena harus menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan seperti untuk melas data calon nasabah pinjaman untuk dikirim ke kantor cabang, sering tidak menulis buku kunjungan nasabah pinjaman sehingga waktu harus terbuang untuk mengisi buku tersebut yang seharusnya digunakan setiap kali melakukan penagihan kepada nasabah pinjaman.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO),TBK UNIT POLITEKNIK”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Apakah Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BRI Unit Politeknik .

1.3 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya dibatasi pada penelitian yang menyangkut dengan masalah yang sedang terjadi mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik.

1.5 Tujuan dan Manfaat

1.5.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui displin kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Polteknik Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado.

1.5.2 Manfaat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menambah pengalaman bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya lagi lebih baik dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

Untuk memperkuat dan memberikan pertimbangan dalam pembahasan materi tugas akhir yang akan dibahas, maka sangat diperlukan teori-teori dalam menganalisa masalah-masalah yang diangkat dalam tugas akhir ini. Dengan adanya landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli akan lebih memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam pembahasan materi tugas akhir sekaligus sebagai pedoman untuk pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Wilson Bangun (2012:5), menjelaskan bahwa untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada kedua fungsi antara lain fungsi manajerial (*managerial functions*) dan operasional (*operational functions*). Berdasarkan sumber daya yang ada pada perusahaan, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasional/produk, dan pemasaran. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012:6) mendefinisikan sumber daya manusia adalah “ sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10) adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sutrisno (2013:7) mendefinisikan “ manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan , pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”. Menurut Hasibuan (2013:12) menyatakan “ manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya didalam perusahaan”. Adapun komponen tersebut terbagi menjadi tiga hal diantaranya :

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang meninvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

3) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2013:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya.

Menurut Hasibuan (2013:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula perusahaan untuk mencapai hasil optimal. Menurut Abdurrahmat Fathoni, Kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif

Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa Disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal.

2.1.4 Macam-Macam Disiplin

Mangkunegara (2004:129), mengatakan ada 2 bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mengetahui pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan Disiplin Preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin Preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada didalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan

yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.5 Faktor –faktor yang mempengaruhi disiplinkerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1) Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Izin Karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pada jam kerja ataupun jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3) Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sutrisno (2010:172).

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2003:67), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hall TL dan Meija (dalam Iiyas, 2001) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal individu yang terdiri dari :

1. Karakteristik individu seperti umur , pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap atas tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedangkan faktor eksternal meliputi sosial, ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi dan fasilitas.

Menurut Hasibuan (2000:34) mengemukakan prestasi kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50)

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.1.5 Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penialian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualiatas pekerjaan
- c. Ketetapan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

2.1.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

- a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.7. Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.8. Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.9. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menyatakan bahwa melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menjelaskan penelitian sebelumnya

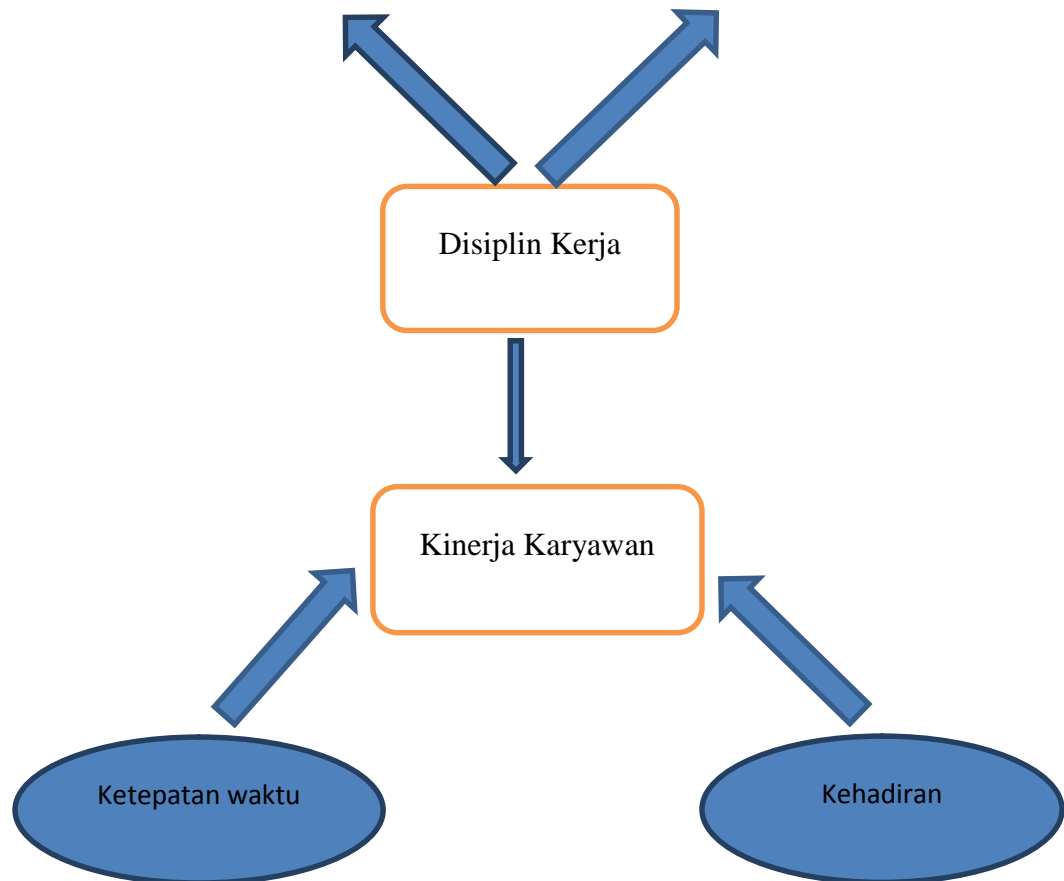
Tabel 1.

Uraian penelitian sebelumnya

Nama Peneliti sebelumnya	Keterangan	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Saat ini
Fudin Zainal Abidin	Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.REKATAMA PUTRA GEGANA BANDUNG	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO),TBK UNIT POLITEKNIK
	Objek Penelitian	Disiplin dan Kinerja	Karyawan Perusahaan Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk
	Alat Analisis	Uji validitas, uji rehabilitas, Koefisien regresi sederhana	Analisis Deskriptif

2.4 Alur Pikir





Gambar 1. Alur Pikir

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin (X), yaitu merupakan faktor penentu yang sangat penting pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado, jika disiplin kerja yang tidak diberikan kepada karyawan berupa motivasi dan ketegasan maka hasilnya akan berpengaruh pada perusahaan. Sementara variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), yaitu merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh disiplin pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek & Waktu Penelitian

Objek penelitian pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado jl.Kairagi dua Poligriya permai Ruko kantor Pemasaran Poligriya permai. Waktu penelitian selama penulis mengikuti magang hingga penyusunan tugas akhir yakni pada bulan Februari sampai dengan bulan Agustus.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan atau menguraikan keadaan suatu objek pada saat penelitian sedang berlangsung. Menurut Consuelo dalam Husein (2003:23), penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif yang membantu dalam hal membandingkan dan menguraikan data-data yang telah ditentukan atau diperoleh adalah dengan menggunakan metode survei yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesoner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia social dan perspektifnya di dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan manusia yang diteliti.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung berdasarkan daftar pertanyaan yang dijalankan kepada karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Negeri Manado. Data ini merupakan data pokok yang akan dibahas dalam penelitian, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Mana

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
2. Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Pengontrolan dan persediaan sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3. Kuesioner atau angket, yaitu sejumlah pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden Arikunto (2006:151).

3.4 Populasi

Populasi merupakan totalitas objek atau keseluruhan item yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Supriyanto, (2009:120).

Tabel 2
Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Unit	1
2	Mantri Komersil	2
3	Mantri Kur	1
4	Costumer Service	1
5	Petugas Administrasi Kur	1
6	Teller	1
7	Pramubakti	1
8	Satpam	2
Jumlah		10

Sumber: data PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nasir. 1999.152) . Ada dua jenis variabel yang digunakan :

- a. Variabel bebas (X) disiplin yaitu karyawan,
- b. Variabel terikat (Y) kinerja yaitu pekerjaan

Tabel.3

Kisi-kisi Instrumen Disiplin

DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR	ITEM
1. Motivasi	a. Adakah motivasi yang dibangun dalam diri karyawan	1
	b. Pihak perusahaan peduli atas kedisiplinan karyawan	1
2. Ketegasan	a. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan	1
	b. Pemberian sanksi kepada karyawan.	1

Tabel.4

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR	ITEM
1.Ketepatan waktu	a. Dapat melaksanakan tugas dengan baik	1
	b. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu	1
	c. Adanya komitmen dalam melaksanakan tugas	1
2.Kehadiran	a. Kehadiran sesuai dengan waktu operasional perusahaan	1
	b. Manajemen waktu yang digunakan	1

Adapun skala pengukuran yang akan digunakan dalam menganalisa data disiplin(X), yaitu skala ordinal dengan tipe skala likert yang memberikan bobot nilai dari nilai terendah sampai tertinggi (1-5). Jawaban berdasarkan pilihan.

- 5 = Sangat baik
- 4 = Baik
- 3 = Cukup
- 2 = Tidak Baik
- 1 = Kurang Baik

3.6 Analisis Data

Menurut pendapat Moleong (2007:6), bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya bermanfaat untuk keperluan meneliti dari segi prosesnya.

Moleong (2008:9) kembali menjelaskan, dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama dengan menggunakan metode penelitian yang meliputi pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen. Data-data yang akan dikumpulkan berupa kata-kata dan gambar. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan secara sederhana, bahwa metode penelitian ini berusaha mendeskripsikan objek penelitian berdasarkan data dan fakta sebenarnya, serta menganalisisnya melalui konsep-konsep yang telah dikembangkan sebelumnya dengan peneliti sebagai instrumen itu sendiri dalam memecahkan permasalahan.

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan menggunakan metode analisa data deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran dan mengurai secara singkat tentang Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado, kemudian mencari solusi dari permasalahan yang ada sesuai dengan teori dan praktek yang sudah di pelajari.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh *Raden Bei Aria wirjaatmadja* dengan nama *De Poerworketosche Hulp en Spaarbank der inlandsche Hoofden* “ Bank Bantuan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang kebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran Bank Rakyat Indonesia. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948 kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij (NHM)*. Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini. Kepemilikan Bank Rakyat Indonesia saat itu masih 100% milik Pemerintah, kemudian pada tahun 2003 Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini sehingga menjadi Perusahaan

Publik dengan nama resmi PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Sampai sekarang PT.Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan memiliki kantor pusat, kantor wilayah, kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas, kantor inspeksi/SPI, kantor cabang khusus, serta unit kerja yang membantu hingga pelosok daerah. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tidak hanya diIndonesia melainkan go publik hingga beberapa negara yakni 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, hal ini dapat membuktikan bahwa PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk telah berkembang pesat dengan mengikuti era modern dan tekhnologi sekarang.

PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk terus berekspansi dan memperluas layanan kepada nasabah , banyak layanan yang diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia kepada masyarakat sehingga mempermudah nasabah untuk melakukan transaksi yang lebih cepat, aman, dan tepat. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk telah menyebar diseluruh Indonesia , mulai dari kota hingga pedesaan.

Untuk Indonesia Timur terlebih khususnya Sulawesi Utara PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk ini telah memperluas pelayanannya terlebih khusus wilayah Manado, untuk wilayah Manado sendiri terdapat 2 Kantor Cabang, 3 Kantor Cabang Pembantu, 5 Kantor Kas dan 19 Unit. Salah satunya adalah PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik ini berdiri pada tanggal 16 Desember 2013, PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk membuka Unit diPoliteknik agar

dapat menjangkau setiap mahasiswa yang ada serta seluruh karyawan Kampus Politeknik, dan masyarakat sekitar. Selama 1 Tahun berdirinya Unit Politeknik ini telah membantu banyak masyarakat sekitar yang biasanya menabung diluar kawasan politeknik, PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik walaupun baru didirikan tetapi telah mendapatkan nasabah yang begitu banyak untuk nasabah simpanan Unit Politeknik telah mencapai 1.500 orang ini merupakan hasil yang cukup baik dalam jangka waktu 1 tahun, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Unit Politeknik telah melakukan terobosan yang baik di daerah politeknik, namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa masyarakat juga sering tidak menyadari bahwa menabung itu sangat penting untuk masa depan.

PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik tetap melakukan strategi untuk menyadarkan masyarakat untuk menabung dengan melakukan grebek pasar serta terjun langsung ke rumah-rumah warga disekitar Unit Politeknik.

4.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan

Lokasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado berada pada Ruko Poligriya Indah jln kayuwatu 2, Kecamatan Mapanget. Nomor telepon : 0431- 815633 PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Poiteknik.

4.3 Visi dan Misi

4.3.1 Visi

- Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah

4.3.2 Misi

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik
- Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

4.4 Bidang Usaha Perusahaan

Ada banyak sekali produk-produk BRI yang dapat dilayani di BRI Unit khususnya Unit Politeknik antara lain :

A. Simpanan

1. Tabungan:

- Tabungan Ku
- Simpedes
- Simpedes Impian
- Britama
- Britama Junio

2. Giro:

- Giro Rupiah
- Giro BRI Vallas

3. Deposito

- Deposito Rupiah

B. Pinjaman

- Kupedes
- Kur

4.5 Sumber daya perusahaan

Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik terdapat sumber daya manusia, peralatan yang menunjang kegiatan kerja. Adapun sumber daya manusia yang ada di perusahaan dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jabatan.

Berikut ini adalah data pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik berdasarkan jenis kelamin.

TABEL 5

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1	Pria	7 Orang
2	Wanita	3 Orang
Jumlah		10 Orang

Sumber data: PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1 di atas nampak bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 7 orang, sedangkan wanita sebanyak 3 orang.

TABEL.6**Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA	3 Orang
2	SMK	1 Orang
3	D3	-
4	D4	-
5	S1	6 Orang
6	S2	-
Jumlah		10 Orang

Sumber data: PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

Pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak adalah yang berpendidikan S1(Sarjana) sebanyak 6 orang, SMA sebanyak 3 orang, dan SMK 1 orang.

Tabel 7**Jumlah karyawan berdasarkan jabatan**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan Unit	1 Orang
2	Mantri Komersil	2 Orang
3	Mantri Kur	1 Orang
4	Costumer Service	2 Orang
5	Teller	1 Orang
6	Pramubakti	1 Orang
7	Satpam	2 Orang
Jumlah		10 Orang

Sumber data: PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

Pada tabel 3 diatas nampak karyawan paling banyak adalah Mantri Komersil 3 orang , Customer Service 2 orang, dan Satpam 2 orang.

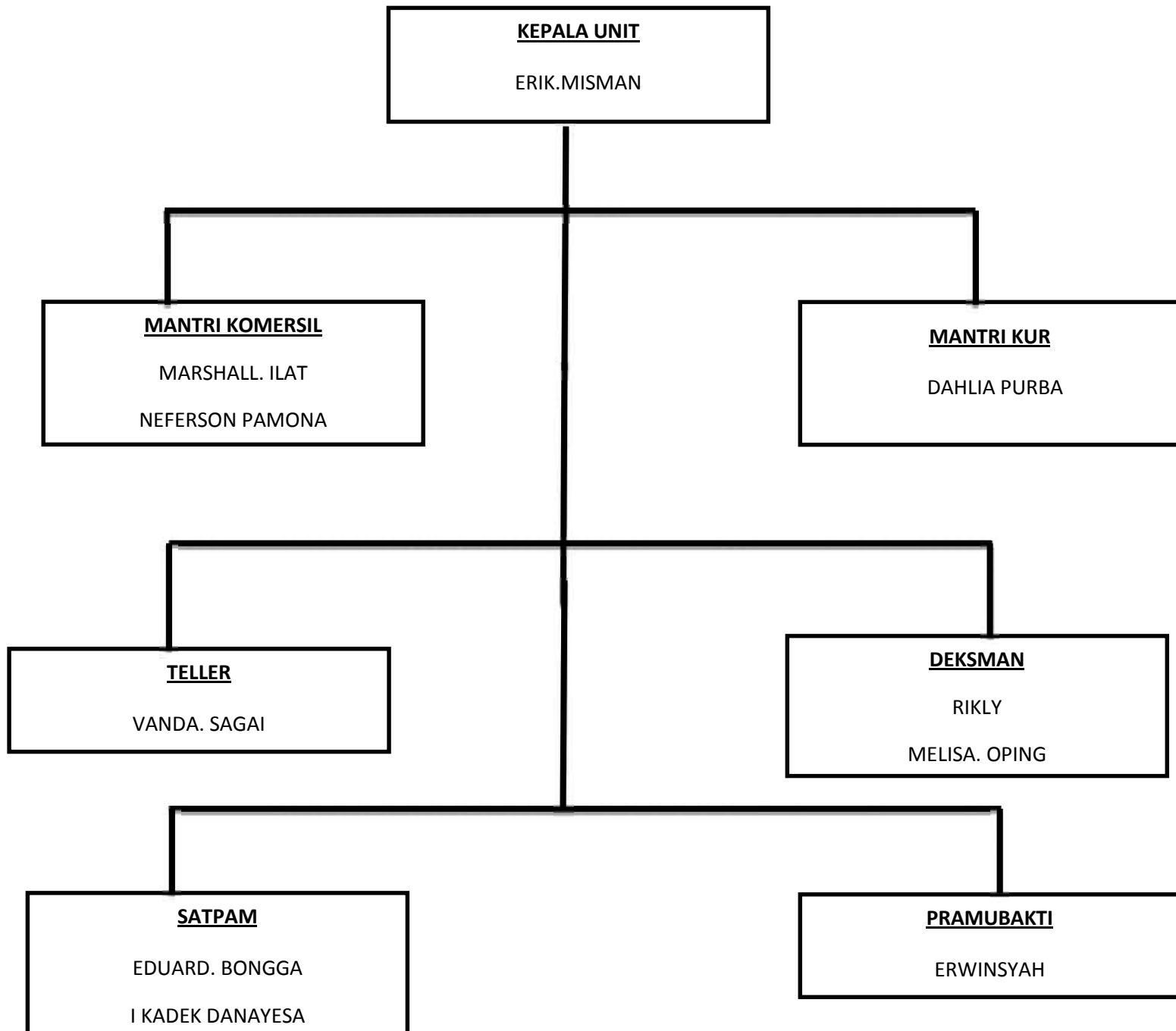
Adapun peralatan dan kendaraan kantor yang digunakan oleh PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk sebagai berikut :

TABEL.8**Peralatan dan inventaris kantor**

No	Nama Peralatan	Jumlah
1	Motor dinas	4 Unit
2	Komputer	7 Unit
3	Printer	2 Unit
4	Printer Buku Tabungan	2 Unit
5	Mesin Penghitung Uang	1 Unit
6	Mesin Cetak LC	1 Unit
7	Mesin Fax	1 Unit
8	AC	3 Unit
9	Telephone	2 Unit
10	Mesin ATM	1 Unit
11	Kursi	22 Unit
12	Meja	8 Unit
13	Lemari	8 Unit

4.6 Struktur organisasi

Adapun stuktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado



Sumber data : PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

4.7 Uraian kerja

Dalam setiap perusahaan mempunyai organisasi yang memiliki tujuan untuk mengarahkan kegiatan kerja, tugas, tanggung jawab dan wewenang agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik memiliki uraian kerja yang sedikit berbeda dengan perusahaan lainnya yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Unit

- Memimpi kantor BRI Unit dalam rangka menjamin kelancaraan operasional BRI Unit
- Melakukan pelayanan prima (baik pihak extern maupun intern)
- Mengendalikan dan memecahkan masalah sistem operasioanl BRI Unit agar tidak menghambat pelaksanaan operasional.
- Mengendalikan sistem administrasi pembukuan BRI Unit untuk keamanan dan pelayanan operasional.
- Memeriksa kelengkapan bukti kas dan dokumen lainnya setiap akhir hari.
- Mengendalikan kualitas pelayanan kepada nasabah untuk meningkatkan kepuasan nasabah

2. Mantri

- Menganalisa dan memeriksa permintaan pinjaman dan mengusulkan putusan pinjaman agar pinjamannya diberikan layak dan aman bagi bank
- Melaksanakan pembinaan terhadap nasabah pinjaman dan simpanan dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas aset.
- Memperkenalkan dan memasarkan produk-produk untuk mencapai profit yang maksimal.
- Melaksanakan pemberantasan tunggakan dan mengusulkan langkah-langkah penanggulangannya untuk meningkatkan kualitas pinjaman.

3. *Customer Service* Dan Petugas Administrasi KUR

- Memberikan pelayanan administrasi kepada nasabah atau calon nasabah, dan nasabah yang akan menggunakan jasa perbankan lainnya di BRI Unit dengan sebaik-baiknya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah.
- Menatausahakan register yang berkaitan dengan proses pelayanan pinjaman untuk kelancaran kegiatan pemberantasan tunggakan.
- Membuat dan mengadministrasikan laporan-laporan BRI Unit untuk keperluan penentuan kebijakan manajemen yang disampaikan kepada Kaunit dan Kanca.

4. Teller

- Melakukan pelayanan kepada nasabah atau calon nasabah sebaik-baiknya untuk kepentingan BRI
- Memastikan kelancaran dan ketepatan pelayanan penerimaan setoran dan pembayaran dari dan ke nasabah untuk kepentingan bisnis BRI
- Memastikan keamanan dan kecocokan uang kas yang ada dalam ruang teller untuk kelancaran pelayanan nasabah.
- Memastikan kelengkapan bukti-bukti kas tunai dan OB yang berada dalam pengawasannya untuk menghindari penyimpangan kas teller.
- Menangani pelayanan langsung kepada nasabah seperti penyetoran dan pengambilan uang dari rekening, pembukaan dan penutupan rekening, dan administrasi peminjaman ataupun pembayaran hutang.

5. Pramubakti

Petugas ini bertanggung jawab atas kebersihan dan kenyamanan kantor.

6. Satpam

Bertanggung jawab atas keamanan disekitar kantor bank, mulai dari tempat parkir, kenyamanan pelanggan, membantu nasabah jika membutuhkan bantuan dan menjaga keamanan gedung bank beserta Atm.

4.8 Hasil analisis

Objek dari penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado, untuk mendapatkan bukti dari Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan penulis melakukan survei dengan cara menyebarkan kuesioner. Total kuesioner yang dibagikan adalah 10 eksemplar sesuai dengan jumlah populasi yang ada, kuesioner yang terkumpul sebanyak 10 eksemplar.

4.8.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden sebanyak 10 orang dengan didasarkan pada usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan.

Tabel. 9

Tingkat usia responden

KETERANGAN	JUMLAH	PERSEN
22-27	7	70 %
31-32	2	20 %
45	1	10 %
<i>Data primer diolah tahun 2015</i> JUMLAH	10	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau 70% responden adalah berusia 22-27 tahun, sedangkan sebanyak 2 orang atau 20% adalah responden berumur 31-32 tahun dan sisanya adalah 1 Orang atau 1% adalah berusia 45 tahun.

Tabel. 10

Berdasarkan jenis kelamin

KETERANGAN	JUMLAH	PERSEN
PRIA	7	70
WANITA	3	30
JUMLAH	10	100%

Data primer diolah tahun 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden 7 orang atau 70% adalah pria dan sisanya 3 orang atau 30% adalah jumlah responden wanita.

Tabel . 11

Berdasarkan tingkat pendidikan

KETERANGAN	JUMLAH	PERSEN
SMA	3	30
SMK	1	10
S 1	6	60
JUMLAH	10	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2015

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari tingkat pendidikan jumlah responden 3 orang atau 30% adalah SMA, sedangkan dari tingkat pendidikan SMK adalah 1orang atau 10%, dan sisa responden dengan tingkat pendidikan sarjana adalah 6 orang atau 60%.

Tabel. 12

Berdasarkan lamanya bekerja

KETERANGAN	JUMLAH	PERSEN
1 TAHUN	8	80
8 BULAN	2	20
JUMLAH	10	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2015

Dilihat pada tabel diatas bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1 tahun adalah 8 orang atau 80% dan sisa responden dengan lama bekerja adalah 2 orang atau 20% .

Tabel. 13

Berdasarkan tingkat jabatan

KETERANGAN	JUMLAH	PERSEN
KEPALA UNIT	1	10
MANTRI KOMERSIL	2	20
MANTRI KUR	1	10
DEKSMAN	2	20
TELLER	1	10
PRAMUBAKTI	1	10
SATPAM	2	20
JUMLAH	10	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah responden staf karyawan adalah 60% , serta 10% adalah kepala unit , satpam 20% dan pramubakti adalah 10%.

4.9 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden berdasarkan indikator yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan pengelompokan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel yang ada. Perhitungan masing-masing item untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan rendah dari butir-butir pertanyaan. Masing-masing variabel ini memiliki tiap pertanyaan skor tertinggi 5 dan terendah 1.

a. Indikator Disiplin Kerja

Tabel.14

Tanggapan responden terhadap pernyataan adakah motivasi yang dibangun dalam diri karyawan

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	5	50	25
2	Setuju	4	3	30	12
3	Cukup Setuju	3	2	20	6
4	Kurang Setuju	2	0	0	0
5	Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			10	100%	43
Rata-rata					4,3

Sumber : data diolah tahun 2015

Dari tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa 5 responden (50%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (30%) menyatakan setuju, 2 responden (20%)

menyatakan cukup setuju, tanggapan responden kurang setuju dan tidak setuju 0 (0%), nilai rata-rata 4,3 menunjukkan bahwa penelitian ini dalam kategori baik. Hal ini berarti menurut tanggapan responden bahwa motivasi yang dibangun dalam diri karyawan ada dan menjadi patokan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 15

**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pihak Perusahaan Peduli Atas
Kedisiplinan Karyawan**

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	3	30	15
2	Setuju	4	5	50	20
3	Cukup Setuju	3	2	20	6
4	Kurang Setuju	2	0	0	0
5	Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			10	100%	41
Rata-rata					4,1

Sumber : data diolah tahun 2015

Pada tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk sangat setuju 3 (30%) , responden setuju 5 (50%), tanggapan responden cukup setuju 2 (20%), sedangkan tanggapan responden untuk kurang setuju dan tidak setuju 0 (0%), nilai rata-rata 4,1 hal ini dapat menunjukkan bahwa kepedulian pihak perusahaan atas kedisiplinan karyawan baik sehingga karyawan dapat menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel.16

**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Penindakan yang Konsisten
dalam melaksanakan Peraturan**

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	2	20%	10
2	Setuju	4	2	20%	8
3	Cukup Setuju	3	4	40%	12
4	Kurang Setuju	2	1	10%	2
5	Tidak Setuju	1	1	10%	1
Jumlah			10	100%	33
Rata-rata					3,3

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel 15 diatas bahwa responden menyatakan sangat setuju 2 (20%), responden memberikan tanggapan setuju 2 (20%), responden menyatakan cukup setuju 4 (40%), responden memberikan tanggapan kurang setuju 1 (10%), dan responden yang menyatakan tidak setuju 1 (10%), nilai rata-rata 3,3 ini menunjukkan bahwa penelitian ini dalam kategori baik, hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan melakukan penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan.

Tabel. 17

**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pemberian Sanksi Kepada
Karyawan**

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	5	50	25
2	Setuju	4	3	30	12
3	Cukup Setuju	3	2	20	6
4	Kurang Setuju	2	0	0	0
5	Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			10	100%	43
Rata-rata					4,3

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel 16 diatas bahwa responden menyatakan sangat setuju 5 (50%), responden yang menyatakan setuju 3 (30%), responden yang menyatakan cukup setuju 2 (20%), sedangkan responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju 0 (0%), nilai rata-rata 4,3. Hal menunjukan bahwa penelitian ini dinyatakan baik dan pemberian sanksi yang diberikan kepada karyawan telah dilaksanakan oleh perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Tabel.18

**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Dapat Melaksanakan Tugas
Dengan Tepat Waktu**

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	2	20%	10
2	Setuju	4	2	20%	8
3	Cukup Setuju	3	1	10%	3
4	Kurang Setuju	2	2	20%	4
5	Tidak Setuju	1	3	30%	3
Jumlah			10	100%	28
Rata-rata					2,8

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel 17 diatas bahwa responden menyatakan sangat setuju 2 (20%), responden menyatakan setuju 2 (20%) , responden menyatakan cukup setuju 1 (10%), sedangkan responden menyatakan kurang setuju 2 (20%) dan responden menyatakan tidak setuju 3 (30%), nilai rata-rata 2,8 menunjukkan bahwa penelitian ini masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Tabel.19

**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pekerjaan Dapat
Terselesaikan Dengan Tepat Waktu**

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	2	20%	10
2	Setuju	4	2	20%	8
3	Cukup Setuju	3	2	20%	6
4	Kurang Setuju	2	1	10%	2
5	Tidak Setuju	1	3	30%	3
Jumlah			10	100%	29
Rata-rata					2,9

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data tabel 18 diatas bahwa responden menyatakan sangat setuju 2 (20%), responden menyatakan setuju 2 (20%), responden menyatakan cukup setuju 2 (20%), responden menyatakan kurang setuju 1 (10%), sedangkan tidak setuju 3 (30%), nilai rata-rata 2,9 menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori cukup baik Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel.20

**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mempunyai Komitmen Dalam
Melaksanakan Tugas**

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	3	30%	15
2	Setuju	4	6	60%	24
3	Cukup Setuju	3	0	0%	0
4	Kurang Setuju	2	0	0%	0
5	Tidak Setuju	1	1	1%	1
Jumlah			10	100%	40
Rata-rata					4,0

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data tabel 19 diatas bahwa responden menyatakan sangat setuju 3 (30%), responden menyatakan setuju 6 (60%), tidak setuju 1 (10%), sedangkan cukup setuju dan kurang setuju 0 (0%), nilai rata-rata 4,0 menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas.

Tabel.21

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kehadiran Sesuai Dengan Waktu Operasional Perusahaan

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	2	20%	10
2	Setuju	4	0	0%	0
3	Cukup Setuju	3	1	10%	3
4	Kurang Setuju	2	4	40%	8
5	Tidak Setuju	1	3	30%	3
Jumlah			10	100%	24
Rata-rata					2,4

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data tabel 20 diatas bahwa jumlah responden menyatakan sangat setuju 2 (20%), responden menyatakan setuju 0 (0%), responden menyatakan cukup setuju 1 (10%), responden menyatakan kurang setuju 4 (40%), sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju 3 (30%), nilai rata-rata 2,4 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti menurut responden kehadiran tidak sesuai dengan waktu operasional perusahaan.

Tabel.22
Tanggapan Responnden Terhadap Pernyataan Manajemen Waktu Yang
Digunakan Karyawan Tepat Waktu

No	Jawaban	Skor	F	%	(F x N)
1	Sangat Setuju	5	3	30%	15
2	Setuju	4	3	30%	12
3	Cukup Setuju	3	1	10%	3
4	Kurang Setuju	2	2	20%	4
5	Tidak Setuju	1	1	10%	1
Jumlah			10	100%	35
Rata-rata					3,5

Sumber : data diolah tahun 2015

Berdasarkan data tabel 21 diatas bahwa responden menyatakan sangat setuju 3 (30%), responden menyatakan setuju 3 (30%), responden menyatakan cukup setuju 1 (10%), responden menyatakan kurang setuju 2 (20%), sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju 1 (10%), nilai rata-rata 3,5 menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik . Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat memenejemen waktu dengan baik dalam melaksanakan tugas.

4.10 Analisa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisa data yang digambarkan penulis pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado sudah cukup baik, masih terdapat beberapa faktor yang diluar indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni ketidaktaatan dalam melaksanakan tugas, tidak ada keterbebanan untuk melaksanakan tugas. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan terlebih

khusus bagi karyawan, pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado karyawan kurang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga berdampak pada pekerjaan.

Adapun hasil analisis data yang telah dibuat oleh penulis, berdasarkan hasil pertanyaan kepada responden :

1. Adakah motivasi yang dibangun dalam diri karyawan

Pada pernyataan diatas nilai rata-rata item adalah 4,3 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas karyawan mempunyai motivasi yang kuat dan dibangun dalam diri karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin sehingga perusahaan pun dapat mencapai hasil yang optimal dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Pihak perusahaan peduli atas kedisiplinan karyawan

Pada daftar pernyataan diatas nilai rata-rata item 4,1 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik, dimana responden menyatakan bahwa perusahaan peduli atas kedisiplinan karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

3. **Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan**

Pada daftar pernyataan diatas nilai rata-rata 3,3 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik, dimana responden menyatakan bahwa pihak perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan.

4. **Pemberian sanksi kepada karyawan**

Pada daftar pernyataan diatas nilai rata-rata 4,3 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik, dimana responden menyatakan bahwa pihak perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut ataupun sesuai dengan *Job description* karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut tidak maksimal dalam menjalankan tugas dengan baik maka akan mendapatkan sanksi berupa teguran secara lisan dari pimpinan dan juga teguran secara tulisan yang di berikan oleh kepala pimpinan kantor cabang tersebut.

5. **Dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu**

Pada daftar pernyataan diatas nilai rata-rata 2,8 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori cukup baik dan ini berarti dari perusahaan belum dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan kurangnya disiplin waktu dalam mengerjakan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja yakni pekerjaan yang telah di *briefing*

pagi sebelum memulai aktifitas akhirnya tertunda dikarenakan pekerjaan yang sebelumnya belum diselesaikan sehingga berdampak pada pekerjaan yang lainnya.

6. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu

Berdasarkan daftar pernyataan diatas nilai rata-rata 2,9 hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori cukup bagus dimana responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, hal ini disebabkan oleh karyawan yang suka menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga waktu yang boleh digunakan untuk melakukan pekerjaan yang lain misalnya mencari nasabah hanya terbuang begitu saja, dan berdampak pada perusahaan yang seharusnya mencapai target pada setiap bulan harus mengalami penurunan.

7. Mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan daftar pernyataan diatas nilai rata-rata 4,0 hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik, dimana responden menyatakan bahwa mereka mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas.

8. Kehadiran sesuai dengan waktu operasional perusahaan

Berdasarkan daftar pernyataan diatas nilai rata-rata 2,4 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori cukup baik, dimana responden menyatakan bahwa kehadiran mereka tidak sesuai dengan waktu operasional perusahaan yang mulai pada pukul 08.00-17.00 dan hal ini juga berdampak pada pekerjaan dan juga berdampak pada ketidakpuasan nasabah kepada karyawan dalam melakukan pelayanan kepada mereka sehingga munculnya pengeluhan dari nasabah terhadap kinerja karyawan.

9. Manajemen waktu yang digunakan karyawan tepat waktu

Berdasarkan data pada tabel diatas nilai rata-rata 3,5 ini menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori baik, dimana responden menyatakan bahwa mereka dapat menggunakan manajemen waktu dengan baik.

4.10 Pembahasan

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan, karena disiplin kerja merupakan kesadaran bagi seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan. Pada dasarnya disiplin kerja bagi karyawan diharapkan memiliki hasil yang baik, dampak dari disiplin kerja bagi seorang karyawan adalah membuat karyawan dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik ataupun tidak itu semua tergantung pada kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, kedisiplinan

dalam melaksanakan tugas dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Disiplin pada dasarnya berpengaruh pada kinerja karyawan terlebih khusus bagi perusahaan. Apabila dalam perusahaan tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri, dalam hal ini adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni jika melakukan suatu pekerjaan harus dilaksanakan sesuai dengan tepat waktu, setiap karyawan harus memiliki motivasi dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas. Apabila disiplin ditegaskan dan dijalankan dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak baik bagi kinerja karyawan yang membawa kemajuan bagi perusahaan. Dengan demikian setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik, dalam disiplin waktu juga berpengaruh pada setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan apabila dalam melaksanakan tugas tidak mengggunkan waktu dengan sebaik-baiknya maka akan sangat berpengaruh pada pekerjaan, karena sebuah pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada waktu yang ditentukan harus ditundah karena tidak adanya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja pada karyawan, dalam hal ini peranan seorang pemimpin juga sangat penting untuk melihat kedisiplinan karyawannya, disiplin bukan hanya pada saat melakukan pekerjaan tetapi disiplin juga dilihat bagaimana seseorang itu dapat melakukan sesuatu dengan baik dan teratur. Dalam hal ini bagaimana perusahaan lebih memperhatikan bagaimana disiplin waktu untuk kedatangan karyawan apakah sesuai dengan waktu

operasional perusahaan, disiplin dalam penampilan sesuai dengan peraturan dari perusahaan, disiplin dalam menjalankan pekerjaan apabila ada tugas yang belum terselesaikan sebaiknya diselesaikan agar jika sewaktu-waktu diperlukan atau dibutuhkan untuk keperluan perusahaan tidak kebingungan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin mencoba mencegah permulaan kerja yang lambat atau awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan, disiplin juga berusaha mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta diperlukan suatu sikap disiplin yang terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik dilingkungan organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal, disiplin merupakan hal yang penting untuk diterapkan disebuah organisasi atau perusahaan.

Dari hasil data tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator mempunyai nilai item yang berbeda, hal ini disebabkan kurangnya kedisiplin karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada kinerja karyawan dimana karyawan sering menunda-nunda pekerjaan mereka apabila ditanyakan oleh pimpinan mengenai tugas yang diberikan selalu memberikan alasan yang kurang tepat sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Karyawan yang seharusnya tepat waktu untuk datang ke kantor sering terlambat dengan alasan yang kurang tepat itu dimulai dengan kurangnya disiplin waktu, waktu operasional perusahaan pukul 08.00 namun masih ada karyawan yang datang terlambat, keterlambatan biasanya 30- 50 menit ada juga berkisar satu jam hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memperhatikan waktu dengan baik.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia didalamnya dapat melakukan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik. PT.Bank Rakyat indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado merupakan sebuah unit yang baru dibuka namun sudah memiliki ribuan nasabah, tetapi kinerja karyawan pada perusahaan ini lebih diperhatikan lagi sehingga dapat membawa dampak yang baik bagi perusahaan. Karyawan seharusnya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sering terjadi seharusnya melakukan survey untuk nasabah simpanan maupun pinjaman tetapi waktu tersebut hanya digunakan bukan untuk pekerjaan tetapi untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.

4.11 Solusi

Dari hasil data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, dimana pada setiap indikator-indikator mempunyai nilai item yang berbeda-beda ada yang baik dan ada yang cukup baik. Oleh sebab itu indikator-indikator yang mempunyai nilai item rendah perlu di perhatikan lagi, dalam hal ini apabila karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan karena hal ini berdampak pada kinerja. Perusahaan harus lebih tegas lagi dalam melaksanakan disiplin kerja yang dimulai dari waktu operasional lebih tepat waktu lagi agar tidak menghambat pekerjaan dan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah, pada waktu melakukan pekerjaan lebih memperhatikan *time management* sehingga pekerjaan tersebut boleh terselesaikan dengan baik. Dalam perusahaan fungsi manajemen sangat penting, yang perlu diperhatikan oleh pimpinan adalah pengawasan terhadap karyawan dan pekerjaan yang dilakukannya. Karena hal ini sangat penting bagi perusahaan apabila setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mencapai hasil yang optimal.

Pada karyawan yang tidak disiplin sebaiknya diberikan sanksi berupa teguran, agar mereka sadar bahwa didalam melakukan suatu pekerjaan harus disiplin sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan jangan pernah menundah-nundah pekerjaan karena akan berdampak pada

pekerjaan yang lainnya. Lebih tepta waktu untuk mengikuti *briefing* agar bisa mengevaluasi hasil pekerjaan kemarin dan pekerjaan selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan sebelumnya diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Disiplin kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado cukup baik dilihat dari hasil data kuesioner.
2. Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado cukup baik dari hasil data kuesioner.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado
4. Karyawan lebih memperhatikan disiplin waktu sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan harus mempunyai motivasi serta komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, maka penulis maka penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Politeknik diantaranya adalah :

1. Lebih meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan.

-
2. Kinerja karyawan diapresiasi agar karyawan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK
UNIT POLITEKNIK MANADO

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju = 4

Cukup Setuju = 3

Kurang Setuju = 2

Tidak Setuju = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi formulir mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Jabatan :

1. Variabel Disiplin Kerja (X)

NO	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
1.	Adakah motivasi yang dibangun dalam diri karyawan					
2	Pihak perusahaan peduli atas kedisiplinan karyawan					
3	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan					
4	Pemberian sanksi kepada karyawan					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
1	Dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
2	Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu					
3	Mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas					
4	Kehadiran sesuai dengan waktu operasional perusahaan					
5	Managemen waktu yang digunakan karyawan tepat waktu					

Identitas	Skor Kinerja (Y)					skor
	y1	y2	y3	y4	y5	
1	4	5	1	3	1	14
2	3	2	4	4	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	2	5	19
5	4	4	4	5	5	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	5	4	5	21
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	5	4	5	23
10	3	5	4	5	5	22
Jumlah	40	39	40	39	42	200

identitas	Skor Disiplin (X)				Skor
	x1	x2	x3	x4	
1	5	1	2	5	13
2	4	4	3	3	14
3	5	5	5	5	20
4	4	3	5	4	16
5	3	5	4	5	17
6	5	5	5	5	20
7	5	4	5	5	19
8	3	4	4	4	15
9	4	4	3	5	16
10	5	4	5	3	17
Jumlah	43	39	41	44	167

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh *Raden Bei Aria wirjaatmadja* dengan nama *De Poerworketosche Hulp en Spaarbank der inlandsche Hoofden* " Bank Bantuan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang kebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran Bank Rakyat Indonesia. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948 kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij (NHM)*. Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini. Kepemilikan Bank Rakyat Indonesia saat itu masih 100% milik Pemerintah, kemudian pada tahun 2003 Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini sehingga menjadi Perusahaan

Publik dengan nama resmi PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Sampai sekarang PT.Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan memiliki kantor pusat, kantor wilayah, kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas, kantor inspeksi/SPI, kantor cabang khusus, serta unit kerja yang membantu hingga pelosok daerah. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tidak hanya diIndonesia melainkan go publik hingga beberapa negara yakni 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, hal ini dapat membuktikan bahwa PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk telah berkembang pesat dengan mengikuti era modern dan tekhnologi sekarang.

PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk terus berekspansi dan memperluas layanan kepada nasabah , banyak layanan yang diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia kepada masyarakat sehingga mempermudah nasabah untuk melakukan transaksi yang lebih cepat, aman, dan tepat. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk telah menyebar diseluruh Indonesia , mulai dari kota hingga pedesaan.

Untuk Indonesia Timur terlebih khususnya Sulawesi Utara PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk ini telah memperluas pelayanannya terlebih khusus wilayah Manado, untuk wilayah Manado sendiri terdapat 2 Kantor Cabang, 3 Kantor Cabang Pembantu, 5 Kantor Kas dan 19 Unit. Salah satunya adalah PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik ini berdiri pada tanggal 16 Desember 2013, PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk membuka Unit diPoliteknik agar

dapat menjangkau setiap mahasiswa yang ada serta seluruh karyawan Kampus Politeknik, dan masyarakat sekitar. Selama 1 Tahun berdirinya Unit Politeknik ini telah membantu banyak masyarakat sekitar yang biasanya menabung diluar kawasan politeknik, PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik walaupun baru didirikan tetapi telah mendapatkan nasabah yang begitu banyak untuk nasabah simpanan Unit Politeknik telah mencapai 1.500 orang ini merupakan hasil yang cukup baik dalam jangka waktu 1 tahun, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Unit Politeknik telah melakukan terobosan yang baik di daerah politeknik, namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa masyarakat juga sering tidak menyadari bahwa menabung itu sangat penting untuk masa depan.

PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik tetap melakukan strategi untuk menyadarkan masyarakat untuk menabung dengan melakukan grebek pasar serta terjun langsung ke rumah-rumah warga disekitar Unit Politeknik.

4.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan

Lokasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik Manado berada pada Ruko Poligriya Indah jln kayuwatu 2, Kecamatan Mapanget. Nomor telepon : 0431- 815633 PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Poiteknik.

4.3 Visi dan Misi

4.3.1 Visi

- Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan
Kepuasan nasabah.

4.3.2 Misi

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik
- Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

4.4 Bidang Usaha Perusahaan

Ada banyak sekali produk-produk BRI yang dapat dilayani di BRI Unit khususnya Unit Politeknik antara lain :

A. Simpanan

1. Tabungan:

- Tabungan Ku
- Simpedes
- Simpedes Impian
- Britama
- Britama Junio

2. Giro:

- Giro Rupiah
- Giro BRI Vallas

3. Deposito

- Deposito Rupiah

B. Pinjaman

- Kupedes
- Kur

4.5 Sumber daya perusahaan

Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik terdapat sumber daya manusia, peralatan yang menunjang kegiatan kerja. Adapun sumber daya manusia yang ada di perusahaan dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jabatan.

Berikut ini adalah data pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik berdasarkan jenis kelamin.

TABEL 4

Jenis

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1	Pria	7 Orang
2	Wanita	3 Orang
Jumlah		10 Orang

Sumber data: PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1 di atas nampak bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 7 orang, sedangkan wanita sebanyak 3 orang.

TABEL.5

Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA	3 Orang
2	SMK	1 Orang
3	D3	-
4	D4	-
5	S1	6 Orang
6	S2	-
Jumlah		10 Orang

Sumber data: PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

Pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak adalah yang berpendidikan S1(Sarjana) sebanyak 6 orang, SMA sebanyak 3 orang, dan SMK 1 orang.

Tabel 6

Jumlah karyawan berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan Unit	1 Orang
2	Mantri Komersil	2 Orang
3	Mantri Kur	1 Orang
4	Costumer Service	2 Orang
5	Teller	1 Orang
6	Pramubakti	1 Orang
7	Satpam	2 Orang
Jumlah		10 Orang

Sumber data: PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

Pada tabel 3 diatas nampak karyawan paling banyak adalah Mantri Komersil 3 orang , Customer Service 2 orang, dan Satpam 2 orang.

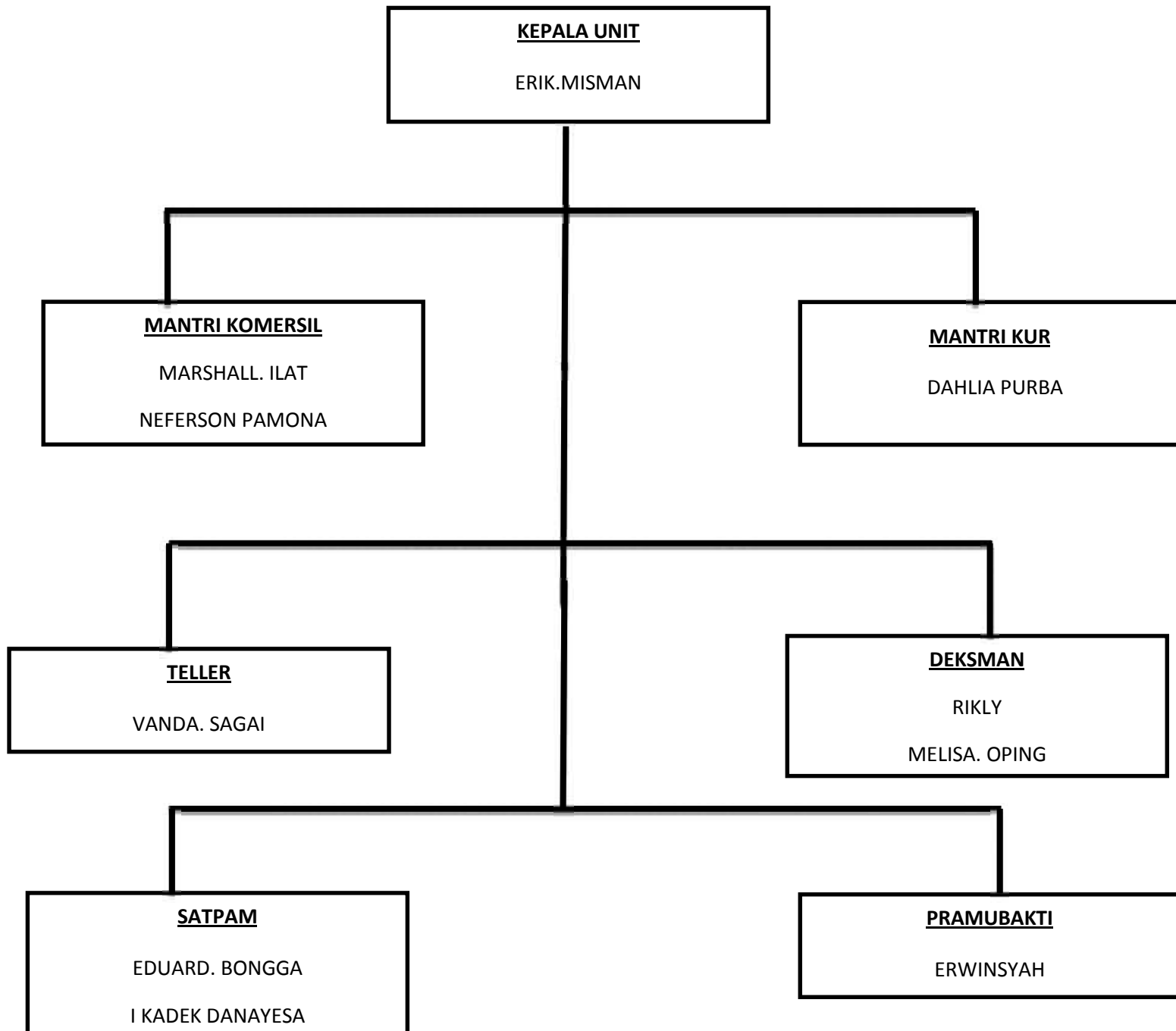
Adapun peralatan dan kendaraan kantor yang digunakan oleh PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk sebagai berikut :

TABEL.7

No	Nama Peralatan	Jumlah
1	Motor dinas	4 Unit
2	Komputer	7 Unit
3	Printer	2 Unit
4	Printer Buku Tabungan	2 Unit
5	Mesin Penghitung Uang	1 Unit
6	Mesin Cetak LC	1 Unit
7	Mesin Fax	1 Unit
8	AC	3 Unit
9	Telephone	2 Unit
10	Mesin ATM	1 Unit
11	Kursi	22 Unit
12	Meja	8 Unit
13	Lemari	8 Unit

4.6 Struktur organisasi

Adapun stuktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Politeknik Manado



Sumber data : PT.BRI Unit Politeknik Manado Tahun 2015

4.7 Uraian kerja

Dalam setiap perusahaan mempunyai organisasi yang memiliki tujuan untuk mengarahkan kegiatan kerja, tugas, tanggung jawab dan wewenang agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Politeknik memiliki uraian kerja yang sedikit berbeda dengan perusahaan lainnya yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Unit

- Memimpi kantor BRI Unit dalam rangka menjamin kelancaraan operasional BRI Unit
- Melakukan pelayanan prima (baik pihak extern maupun intern)
- Mengendalikan dan memecahkan masalah sistem operasioanl BRI Unit agar tidak menghambat pelaksanaan operasional.
- Mengendalikan sistem administrasi pembukuan BRI Unit untuk keamanan dan pelayanan operasional.
- Memeriksa kelengkapan bukti kas dan dokumen lainnya setiap akhir hari.
- Mengendalikan kualitas pelayanan kepada nasabah untuk meningkatkan kepuasan nasabah

2. Mantri

- Menganalisa dan memeriksa permintaan pinjaman dan mengusulkan putusan pinjaman agar pinjamannya diberikan layak dan aman bagi bank
- Melaksanakan pembinaan terhadap nasabah pinjaman dan simpanan dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas aset.
- Memperkenalkan dan memasarkan produk-produk untuk mencapai profit yang maksimal.
- Melaksanakan pemberantasan tunggakan dan mengusulkan langkah-langkah penanggulangannya untuk meningkatkan kualitas pinjaman.

3. *Customer Service* Dan Petugas Administrasi KUR

- Memberikan pelayanan administrasi kepada nasabah atau calon nasabah, dan nasabah yang akan menggunakan jasa perbankan lainnya di BRI Unit dengan sebaik-baiknya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah.
- Menatausahakan register yang berkaitan dengan proses pelayanan pinjaman untuk kelancaran kegiatan pemberantasan tunggakan.
- Membuat dan mengadministrasikan laporan-laporan BRI Unit untuk keperluan penentuan kebijakan manajemen yang disampaikan kepada Kaunit dan Kanca.

4. Teller

- Melakukan pelayanan kepada nasabah atau calon nasabah sebaik-baiknya untuk kepentingan BRI
- Memastikan kelancaran dan ketepatan pelayanan penerimaan setoran dan pembayaran dari dan ke nasabah untuk kepentingan bisnis BRI
- Memastikan keamanan dan kecocokan uang kas yang ada dalam ruang teller untuk kelancaran pelayanan nasabah.
- Memastikan kelengkapan bukti-bukti kas tunai dan OB yang berada dalam pengawasannya untuk menghindari penyimpangan kas teller.
- Menangani pelayanan langsung kepada nasabah seperti penyetoran dan pengambilan uang dari rekening, pembukaan dan penutupan rekening, dan administrasi peminjaman ataupun pembayaran hutang.

5. Pramubakti

Petugas ini bertanggung jawab atas kebersihan dan kenyamanan kantor.

6. Satpam

Bertanggung jawab atas keamanan disekitar kantor bank, mulai dari tempat parkir, kenyamanan pelanggan, membantu nasabah jika membutuhkan bantuan dan menjaga keamanan gedung bank beserta Atm.