

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
JAWA TENGAH KANTOR CABANG SALATIGA**



**TUGAS AKHIR**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Diploma III pada Program Diploma III  
Fakultas Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**Devia Rahmawati**

**40010117060103**

**PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS SEKOLAH VOKASI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**TUGAS AKHIR**

NAMA : DEVIA RAHMAWATI  
NIM : 40010117060103  
FAKULTAS : SEKOLAH VOKASI  
PROGRAM STUDI : DIPLOMA III MANAJEMEN PERUSAHAAN  
JUDUL TUGAS AKHIR : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
JAWA TENGAH KANTOR CABANG SALATIGA

Semarang, 28 Mei 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Endang Fatmawati, M.Si., M.A.

## KATA PENGANTAR

Proses penyusunan laporan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada saya, sehingga saya bisa menyelesaikan magang Kuliah Kerja Praktek (KKP) dan menulis Tugas Akhir dengan baik.
2. Bapak Dr. Edy Raharjo, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi D III Manajemen Perusahaan Universitas Diponegoro yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan Kuliah Kerja Praktek (KKP) di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga.
3. Ibu Dr. Endang Fatmawati, M.Si., M.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dalam melaksanakan Kuliah Kerja Praktik (KKP) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga. Terima kasih yang tak terhingga dan tulus, saya ucapkan atas semua kebaikan, bimbingan, nasihat, serta arahan Ibu selama saya KKP, menulis Laporan Magang, maupun Tugas Akhir ini.
4. Kedua orang tua tercinta (Bapak dan almarhumah Ibu) yang selalu memberikan dukungan do'a restu yang tak terhingga dalam bentuk material maupun spiritual.
5. Saudara dan teman-teman yang telah mendo'akan dan memberi perhatian maupun dukungan baik material maupun spiritual.

Saya menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan dan penyusunan laporan Tugas Akhir (TA) ini. Oleh karena itu, saya mengharapkan ada masukan, kritik, dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Semoga laporan TA ini dapat bermanfaat bagi program studi Manajemen Perusahaan pada khususnya dan kemajuan dunia Pendidikan pada umumnya.

Semarang, 5 Mei 2020

Devia Rahmawati

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| <b>JUDUL</b> .....   | i   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                                 | ii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                      | iii |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | iv  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                       | v   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | vi  |
| <br>   |     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                                   | 1   |
| 1.1. Latar Belakang.....   | 1   |
| 1.2. Perumusan Masalah.....                                      | 3   |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                                      | 3   |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                                     | 3   |
| <br>   |     |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                             | 4   |
| 2.1. Pengertian Kinerja.....                                     | 4   |
| 2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....                | 4   |
| <br>   |     |
| <b>BAB III PEMBAHASAN</b> .....                                  | 8   |
| 3.1. Gambaran Umum PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah ..... | 8   |
| 3.2. Struktur Organisasi .....                                   | 9   |
| 3.3. Responden Berdasarkan Kuesioner .....                       | 11  |
| 3.4. Hasil Responden dan Analisis Dalam Bentuk Persentase .....  | 14  |
| 3.5. Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kinerja .....          | 16  |
| <br>   |     |
| <b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....                         | 17  |
| 4.1. Kesimpulan.....   | 17  |
| 4.2. Saran .....   | 18  |
| <br>   |     |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                                      | 19  |
| <br>   |     |
| <b>LAMPIRAN</b> .....  | 20  |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 3.2 Struktur Organisasi ..... | 10 |
|--------------------------------------|----|

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Responden Berdasarkan Perwakilan Divisi ..... | 11 |
| Tabel 3.2 Persentase Berdasarkan Jumlah Responden ..... | 14 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk kemajuan organisasi. Manajemen SDM merupakan bagian yang krusial dalam sebuah organisasi. Artinya manajemen khusus yang memfokuskan pada sumber daya manusia (karyawannya). Dengan demikian, semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur yang paling penting. Manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM.

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan factor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

Adapun komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan

menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga. Pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah (Bank Jateng) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang didirikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten/kota se-Jawa Tengah dan berada di Jawa Tengah Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah didirikan berdasarkan Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No. DU 57/1/35 tanggal 13 maret 1963 dan ijin usaha dari Menteri Bank Sentral No. 4/kep/MUBS/63 tanggal 14 maret 1963 sebagai landasan operasional Jawa Tengah. Dimulai pada tanggal 6 April 1963, bertempat di Gedung Bapindo, Jl. Pahlawan No. 3 Semarang sebagai kantor pusat.

Hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap pegawai diperoleh informasi bahwa perlunya meningkatkan kerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Salatiga Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Kinerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Salatiga diukur dari rata-rata hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002: 22). Indikasi adanya peningkatan kerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Salatiga yaitu pada target yang harus dicapai. Target yang harus dicapai terkadang susah untuk dicapai karena kurangnya peningkatan kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal ini maka penulis memilih judul tugas akhir “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Jateng Kantor Cabang Salatiga”.



## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang sudah penulis kemukakan, maka perumusan permasalahannya adalah “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan masalah tenaga kerja, kepuasan kerja yang di rasakan pegawai dan kinerja pegawai pada perusahaannya.

### **2. Bagi peneliti**

Penelitian memberikan pengetahuan kepada para peneliti selanjutnya mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*). Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya (Gibson, 2002: 52). Mangkunegara (2015: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu (Rivai dan Basri, 2005: 50).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

#### **2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 133), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sementara itu, Mangkunegara (2015: 67) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Tikjanto (2016) mengulas bahwa dalam pandangan manusia secara umum, seseorang yang sudah mempunyai keharusan untuk membiayai dirinya dan keluarga diwajibkan kepadanya untuk mencari nafkah dengan bekerja. Pengertian bekerja disini adalah melakukan segala kegiatan aktif dan secara spesifiknya adalah melakukan kegiatan yang menghasilkan sebuah imbalan berupa uang. Bekerja adalah ibadah. Hal ini karena seseorang berkewajiban menafkahi diri dan keluarganya dengan niat yang ikhlas, karena apapun aktivitas yang dilakukan akan bernilai ibadah apabila diniatkan dengan baik dan ikhlas.

Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Kasmir (2016: 189-193), yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja di sekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi

kinerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **3.1 Gambaran Umum PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah**

Dari data dan informasi terkait PT. Bank Jateng yang penulis dapatkan melalui <http://annualreport.id/perusahaan/PT%20BANK%20PEMBANGUNAN%20DAERAH%20JAWA%20TENGAH>, maka dapat disarikan bahwa awal mula Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah didirikan di Semarang berdasarkan Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No. DU57/ 1/ 35 tanggal 13 Maret 1963. Selain itu, juga ijin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral No. 4/Kep/MUBS/ 63 tanggal 14 Maret 1963 sebagai landasan operasional Jawa Tengah. Operasional pertama dimulai pada tanggal 6 April 1963 dengan menempati Gedung Bapindo, Jl. Pahlawan No. 3 Semarang sebagai Kantor Pusat.

Pada tahun 1969, Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah ditetapkan sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 1969. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah Kota/ Kabupaten Se-Jawa Tengah. Sejak didirikan Bank Jateng belum pernah mengalami perubahan nama.

Visi misi Bank Jateng adalah bank terpercaya, menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah. Misinya sebagai bank yang memberikan layanan prima yang didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern serta jaringan yang luas; membangun budaya bank dan mempertahankan bank sehat; mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan retail banking, serta meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkokoh bank.

Dalam rencana bisnis bank, Bank Jateng telah menetapkan target usaha dalam jangka menengah yaitu untuk mencapai sebagai regional champion di Jawa Tengah. Sebagai regional champion artinya Bank Jateng mampu menjadi Bank terkemuka di daerah melalui produk dan layanan kompetitif dengan jaringan luas yang dikelola secara profesional dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi regional melalui upaya memperkuat ketahanan kelembagaan, kemampuan sebagai agent of regional development, serta kemampuan dalam melayani kebutuhan masyarakat.

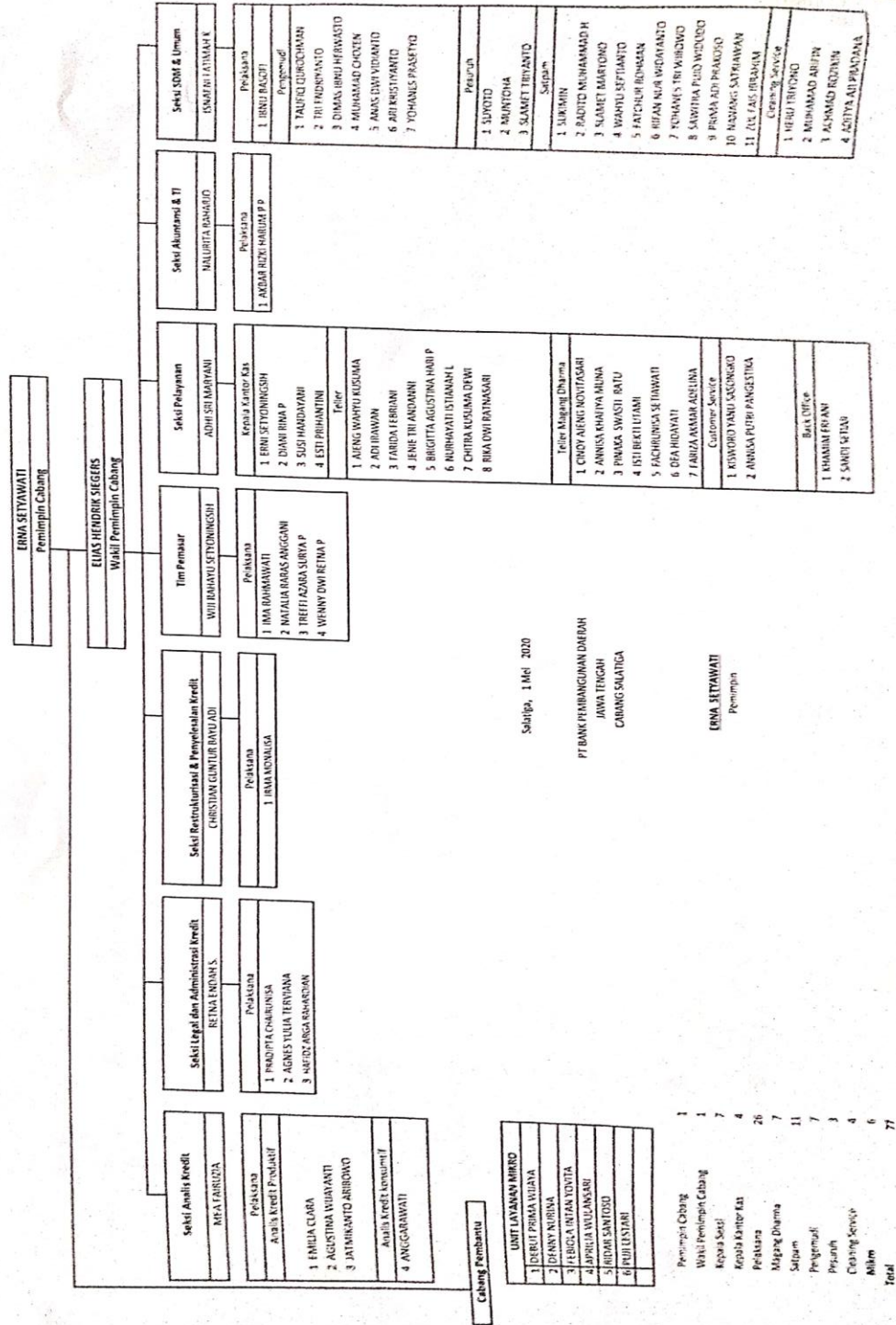
Akta Pendirian PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Nomor 1 tanggal 1 Mei 1999 Notaris Titi Ananingsih Soegiarto, SH disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia (sekarang Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia). Anggaran Dasar Bank Jateng sebagaimana Akta Nomor 1 tanggal 1 Mei 1999 yang dibuat oleh Notaris Titi Ananingsih Soegiarto, SH telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir berdasarkan keputusan RUPS-LB Bank Jateng tanggal 20 Desember 2016 sebagaimana Akta Nomor 104 yang dibuat oleh Notaris Prof. Dr. Liliana Tedjosaputro, S.H., M.H., M.M.

### **3.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan yang terdiri dari beberapa macam komponen atau unit kerja dalam organisasi. Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dimana dengan adanya struktur maka organisasi akan lebih efektif. Struktur organisasi berfungsi untuk menjelaskan tanggung jawab, menjelaskan kedudukan dan juga menjelaskan tentang uraian tugas yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi.

Begitu juga pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga terdapat struktur organisasi seperti pada Gambar 3.2 berikut:

STRUKTUR ORGANISASI  
 BANK JATENG CABANG SALATIGA  
 Sesuai Sk Dir. No. 157/Hr.01.01/2014 Tanggal 7 April 2014  
 BULAN April 2020



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Bank Pembangunan Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga.  
 Sumber: PT. Bank Pembangunan Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga, Mei 2020.



### 3.3 Responden Berdasarkan Kuesioner

Jumlah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga yaitu 78 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan non tetap. Adapun sampel responden dalam penelitian ini berdasarkan perwakilan divisi sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Responden Berdasarkan Perwakilan Divisi

| No | Pertanyaan   | Divisi                 | Jumlah Karyawan | Nilai | Jumlah |
|----|--|------------------------|-----------------|-------|--------|
| 1. | Bank Jateng memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian                                 | Pimpinan Cabang        | 1               | 2     | 2      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 1     | 2      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 2     | 10     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |
| 2. | Lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat semangat kerja   | Pimpinan Cabang        | 1               | 3     | 3      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 2     | 10     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |
| 3. | PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi | Pimpinan Cabang        | 1               | 3     | 3      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 3     | 15     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |

| No | Pertanyaan   | Divisi                 | Jumlah Karyawan | Nilai | Jumlah |
|----|--|------------------------|-----------------|-------|--------|
| 4. | PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga menyediakan fasilitas sehingga mendukung pekerjaan agar lebih kondusif   | Pimpinan Cabang        | 1               | 2     | 2      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 2     | 10     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 3     | 6      |
| 5. | Adanya toleransi untuk waktu beribadah, makan, istirahat merupakan pencerminan penghargaan pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga terhadap karyawan | Pimpinan Cabang        | 1               | 3     | 3      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 3     | 15     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |
| 6. | Karyawan merasa bahwa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan   | Pimpinan Cabang        | 1               | 2     | 2      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 2     | 10     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |
| 7. | Karyawan mampu mengikuti agenda kerja  | Pimpinan Cabang        | 1               | 2     | 2      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 2     | 10     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |

| No | Pertanyaan   | Divisi                 | Jumlah Karyawan | Nilai | Jumlah |
|----|--|------------------------|-----------------|-------|--------|
| 8. | Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas | Pimpinan Cabang        | 1               | 2     | 2      |
|    |  | Pemasaran              | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Akuntansi              | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Sdm dan Umum           | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Analisis Kredit        | 2               | 2     | 4      |
|    |  | Legal dan Admin Kredit | 2               | 3     | 6      |
|    |  | Pelayanan              | 5               | 2     | 10     |
|    |  | Restrukturisasi        | 2               | 2     | 4      |

Sumber: Data diolah, 29 Februari 2020.

Dari Tabel 3.1 dapat dianalisis dari keseluruhan jawaban responden. Berdasarkan 18 responden yang berasal dari PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga, dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

1. Bank Jateng memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian, mayoritas setuju sedangkan 2 jawaban tidak setuju karena menurut responden, di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga sering terjadi rotasi sehingga karyawan harus belajar dan menguasai pada keahlian yang baru.
2. Lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat semangat kerja mayoritas setuju, sedangkan ada 2 jawaban sangat setuju dengan alasan bahwa lingkungan karyawan yang tenang dan teman yang saling mendukung.
3. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi mayoritas sangat setuju dengan alasan semakin baik dan berkualitas kinerjanya maka semakin besar peluang promosi jabatan yang lebih tinggi.
4. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga menyediakan fasilitas sehingga mendukung pekerjaan agar lebih kondusif mayoritas setuju dengan alasan fasilitas pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga sangat baik dan lengkap sehingga dapat mempermudah pekerjaan karyawan.

5. Adanya toleransi untuk waktu beribadah, makan, istirahat merupakan pencerminan penghargaan pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga terhadap karyawan mayoritas sangat setuju.
6. Karyawan merasa bahwa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan mayoritas setuju dengan alasan mampu untuk tugas yang sesuai dengan passion namun terkadang juga harus meminta bantuan teman.
7. Karyawan mampu mengikuti agenda kerja mayoritas setuju dengan alasan agenda kerja merupakan salah satu wujud keaktifan karyawan untuk mencapai target.
8. Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas mayoritas setuju dengan alasan pekerjaan merupakan tanggung jawab dan sebuah kewajiban setiap karyawan.

### 3.4 Hasil Responden dan Analisis

Mengenai hasil jawaban responden berdasarkan bentuk persentase, dapat penulis sajikan dalam Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2  
Persentase Berdasarkan Jumlah Responden

| No | Pertanyaan   | Persentase |
|----|--|------------|
| 1. | PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya             | 94,1%      |
| 2. | Karyawan merasa bahwa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan   | 84,2%      |
| 3. | Karyawan mampu mengikuti agenda kerja  | 84,2%      |
| 4. | Lingkungan kerja karyawan saat ini sangat nyaman dan membuat karyawan semangat kerja   | 76,9%      |
| 5. | Adanya toleransi untuk waktu beribadah, makan, istirahat merupakan pencerminan penghargaan pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga terhadap karyawan | 75%        |

| No | Pertanyaan   | Persentase |
|----|--|------------|
| 6. | PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi | 75%        |
| 7. | PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga menyediakan fasilitas sehingga mendukung pekerjaan agar lebih kondusif               | 71.4%      |
| 8. | Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas   | 51.1%      |

Sumber: data diolah, 29 Februari 2020.

Persentase berdasarkan jumlah responden pada Tabel 3.2, dapat dijelaskan dengan urutan yang persentasenya paling tinggi ke rendah. Hal ini sebagai berikut:

1. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya.
2. Karyawan merasa bahwa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan Karyawan mampu mengikuti agenda kerja.
3. Karyawan mampu mengikuti agenda kerja.
4. Lingkungan kerja karyawan saat ini sangat nyaman dan membuat karyawan semangat kerja.
5. Adanya toleransi untuk waktu beribadah, makan, istirahat merupakan pencerminan penghargaan pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga terhadap karyawan.
6. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.
7. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga menyediakan fasilitas sehingga mendukung pekerjaan agar lebih kondusif.
8. Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.

Selanjutnya diketahui bahwa persentase tertinggi pada faktor memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya, sedangkan jumlah persentase terendah pada faktor Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga yaitu memberikan sebuah kepercayaan kepada karyawannya terhadap pekerjaan yang diberikan.

### **3.5 Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun menurut responden faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dapat penulis sampaikan, antara lain:

1. Bekerja merupakan ibadah karena seseorang berkewajiban menafkahi diri dan keluarganya dengan niat yang ikhlas, karena apapun aktifitas yang kita lakukan akan bernilai ibadah apabila diniatkan dengan baik dan ikhlas.

2. Keluarga

Menurut Furtwengler (2003), peran keluarga merupakan dukungan mencakup ungkapan empati, kepedulian, perhatian, mendorong untuk maju atau persetujuan dengan gagasan tertentu, serta mencakup bantuan langsung seperti menolong pada waktu stress. Dukungan dapat meliputi dukungan doa, dan dukungan emosional.

Dukungan emosional yang diberikan oleh keluarga atau orang lain dapat membuat individu merasa tidak menanggung beban sendiri tetapi masih ada keluarga atau orang lain yang memperhatikan, mau mendengar segala keluhannya, dan empati terhadap persoalan yang dihadapinya, bahkan mau membantu memecahkan masalah yang dihadapinya. Dukungan emosional dapat berupa dukungan simpati, empati, cinta, kepercayaan, dan perhatian.

3. Penempatan kerja tidak jauh dari tempat tinggal

Hal ini merupakan salah satu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena karyawan dapat bertemu dengan keluarga setiap hari.

4. Memiliki rasa loyalitas yang tinggi

Loyalitas menurut karyawan merupakan kesetiaan pada pekerjaan atau profesi. Dimana kewajiban karyawan hanyalah bekerja serta mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan dan tentu saja mendapatkan hak sesuai dengan kesepakatan.

5. Kerjasama

Dimana setiap pekerjaan kerjasama merupakan hal penting karena dengan kerjasama dapat membantu untuk mencapai suatu tujuan.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1. Kesimpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, yaitu: adanya promosi pada jabatan yang lebih tinggi, memberikan kepercayaan kepada karyawan, toleransi, lingkungan yang nyaman, serta menyediakan fasilitas.

Untuk urutan hasil persentase dari faktor-faktor yang berpengaruh, dapat dijelaskan dengan urutan sebagai berikut:

1. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya.
2. Karyawan merasa bahwa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan Karyawan mampu mengikuti agenda kerja.
3. Karyawan mampu mengikuti agenda kerja.
4. Lingkungan kerja karyawan saat ini sangat nyaman dan membuat karyawan semangat kerja.
5. Adanya toleransi untuk waktu beribadah, makan, istirahat merupakan pencerminan penghargaan pihak PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga terhadap karyawan.
6. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.
7. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Salatiga menyediakan fasilitas sehingga mendukung pekerjaan agar lebih kondusif.
8. Karyawan selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.

Selanjutnya faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga yaitu memberikan kepercayaan kepada karyawan terhadap tugas yang telah diberikan (sebesar 94,1%). Hal ini disebabkan karena dengan percaya kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan serta mengangkat harga diri karyawan sehingga pada akhirnya karyawan mampu bekerja dengan baik dan berkualitas.

Adapun faktor-faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga, antara lain: faktor keluarga, penempatan kerja tidak jauh dari tempat tinggal, memiliki rasa loyalitas yang tinggi, serta kerjasama.

#### **4.2. Saran**

Setelah penulis melakukan magang Kuliah Kerja Praktik (KKP) dan penelitian, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah diharapkan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga selalu meningkatkan kepercayaan kerja pada seluruh karyawannya. Hal ini perlu terus dilakukan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu menjadi perhatian pihak manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga, sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan serius sampai tuntas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Furtwengler, D. 2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.P.A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah. Tersedia di [Http://annualreport.id/perusahaan/PT%20BANK%20PEMBANGUNAN%20DAERAH%20JAWA%20TENGAH](http://annualreport.id/perusahaan/PT%20BANK%20PEMBANGUNAN%20DAERAH%20JAWA%20TENGAH) [diakses 12 Mei 2020].
- Tikjanto, M. 2016. *Bekerja Adalah Ibadah*. Tersedia di [Https://www.linkedin.com/pulse/bekerja-adalah-ibadah-martono-tikjanto](https://www.linkedin.com/pulse/bekerja-adalah-ibadah-martono-tikjanto) [diakses 12 Mei 2020].
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Keterangan Magang



**SURAT KETERANGAN**  
No. : 0425 /SDU.07/033/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERNA SETYAWATI  
Jabatan : Pemimpin Cabang  
Alamat : Jl. Pemuda No. 1 Salatiga

Menerangkan bahwa :

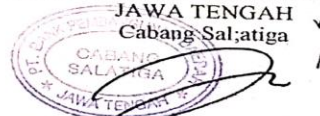
Nama : DEVIA RAHMAWATI  
NIM : 40010117060103  
Jabatan : Mahasiwa Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro Semarang

Adalah benar-benar telah melaksanakan Kegiatan Praktek Kerja ( Magang ) pada tanggal 6 Januari 2020 sampai dengan 6 April 2020 di Bank Jateng Cabang Salatiga.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana perlunya

Salatiga, 8 Mei 2020

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
JAWA TENGAH  
Cabang Salatiga



**ERNA SETYAWATI**  
Pemimpin

KANTOR CABANG SALATIGA : JL. PEMUDA NO.1 SALATIGA TELP. (0298) 324750, 314033, 315858 FAX. (0298) 324751

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

8. perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
- sangat setuju
  - setuju
  - tidak setuju
9. perusahaan menyediakan fasilitas sehingga mendukung pekerjaan agar lebih kondusif
- sangat mendukung
  - mendukung
  - tidak mendukung
10. perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
- sangat setuju
  - setuju
  - tidak setuju
11. adanya toleransi untuk waktu beribadah, makan merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan.
- sangat setuju
  - setuju
  - tidak setuju
12. saya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan
- sangat mampu
  - mampu
  - tidak mampu
- alasan . . . . .
13. saya mampu mengikuti agenda kerja
- sangat mampu
  - mampu
  - tidak mampu
- alasan . . . . .
14. saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
- sangat mampu
  - mampu
  - tidak mampu
- alasan . . . . .
15. faktor apa saja yang membuat kinerja anda semangat kerja  
jawab serta alasannya . . . . .