

**ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN, TEKNOLOGI INFORMASI,
INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK MAYAPADA SEMARANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana
Pada Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

Nama	: Najib Ali Machmud
NIM	: 1.21.16.0008
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Strata Satu

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS AKI
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : “Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Bank Mayapada Semarang)

Penyusun : Najib Ali Machmud

NIM : 121.16.0008

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu

Pembimbing I : Dr. Harries Arizona Ismail, S.E., M.M., M.Kom.

Pembimbing II : Erawati Kartika, S.E., M.Sa.

Telah disetujui dan diterima oleh Pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I, Semarang, Oktober 2018
Pembimbing II,

Dr. Harries Arizona Ismail, S.E., M.M., M.Kom.
NRP.

Erawati Kartika, S.E., M.Sa.
NRP.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Puji Setya Sunarka, S.Pd., S.E., M.Si.
NRP.

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : “Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Bank Mayapada Semarang)

Penyusun : Najib Ali Machmud

NIM : 1.21.16.0008

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu

Telah diuji dan dinyatakan LULUS
oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi

Universitas AKI

di Semarang, Oktober 2018

1. Penguji I Dr. Harries Arizona Ismail, S.E., M.M., M.Kom 1.....
NRP.1412007
2. Penguji II Erawati Kartika, S.E., M.Sa. 2.....
NRP.
3. Penguji III Yani Prihati, S.Si., M.Kom. 3.....
NRP.1294008

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Dr. Harries Arizona Ismail, S.E., M.M., M.Kom.
NRP.1412007

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Najib Ali Machmud

NIM : 121.16.0008

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :

**“Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan,
Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”
(Studi Kasus pada Bank Mayapada Semarang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, Oktober 2018
Penyusun,

Najib Ali Machmud
NIM. 121.16.0008

MOTTO

“it is better to be the child of God than king of the whole world” – St.

Aloysius Gonzaga.

Kita hanya bias belajar mengetahui diri sendiri dan melakukan apa yang kita bisa – yaitu meyerahkan kehendak kita dan memenuhi kehendak Allah didalam diri kita.

It is just perspective.

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan Skripsi ini, untuk yang selalu tanya:

“kapan kamu lulus sarjana ?”

Sekarang aku sudah lulus, lalu mau ngajak nikah ?

Ikan hiu kena panah
Hayu ah nikah

Tapi tunggu dulu, aku belum siap..... mau lanjut s2 dulu.

Ku persembahkan Skripsi ini untuk pribadi yang sampai saat ini selalu mendukung saya disetiap keputusan dalam menjalani hidup saya. Pribadi yang melahirkan ku ke dunia ini, Mama.

Juga untuk pribadi yang menemani setiap detik dalam hidupku.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” (Studi Kasus pada Bank Mayapada Semarang). Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas AKI.

Penulis menyadari bahwa selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Tri Purwani, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas AKI.
2. Dr. Harries Arizona, S.E., M.M., M.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Aki dan Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Erawati Kartika, S.E., M.Sa., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Yani Prihati, S.Si., M.Kom., selaku Dosen Penguji yang telah menguji skripsi ini.

5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas AKI yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Teman - teman Kuliah Manajemen seperjuangan yang telah banyak memberi masukan dalam membuat laporan ini.
7. Kepada semua pihak yang telah mendukung penulis dalam penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu demi satu. Penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya karena tanpa bantuan dan dukungan, karya ini tidak mungkin diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangatlah penulis harapkan, guna lebih menyempurnakan penulisan selanjutnya.

Penulis berharap semoga Tuhan memberikan anugerah cinta dan kasih kepada semua pihak yang telah mendukung saya di dalam penulisan skripsi ini. Tuhan memberkati.

Semarang, Oktober 2018
Penyusun,

Najib Ali MAchmud
NIM. 121.16.0008

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi informasi, pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global.

Teknik sampling menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan dari survey 100 marketing Bank Mayapada Semarang. Data yang diperoleh dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan model persamaan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F yang dibantu dengan SPSS.

Uji statistik menunjukkan bahwa *employee engagement* (X1), karakteristik pekerjaan (X2), teknologi informasi (X3), insentif (X4) dan disiplin kerja (X5) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan persamaan dan pada uji hipotesis nilai probabilitas < taraf signifikansi 5% atau 0.05 variabel yang paling berpengaruh adalah teknologi informasi (X3) β 0,346 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Pada variabel *employee engagement* diperoleh β 0.092 dengan signifikansi kurang dari 5 % (sig=0.036). Karakteristik pekerjaan (X2) diperoleh β 0.064 dan nilai signifikansi kurang dari 5% (sig=0.019). Insentif (X4) β 0,167 dengan signifikansi kurang dari 5% (sig=0.001). Pada variabel disiplin kerja (X5) diperoleh β 0,176 dengan signifikansi kurang dari 5% (sig=0.001). Besarnya *adjusted r²* sebesar 78,3% variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : *Employee engagement*, karakteristik pekerjaan, Teknologi informasi, pemberian insentif, Disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Employee engagement, job characteristics, information technology, providing incentives and work discipline on employee performance. High employee performance is expected by every company, the more employees who have high performance, the overall productivity of the company will increase so that the company can survive as long as possible in global competition.

The sampling technique uses purposive sampling method. Data was collected from the Bank Mayapada Semarang 100 marketing survey. The data obtained were tested for validity, reliability test and classical assumption test. Data analysis method uses multiple linear regression equation model with t test and F test which is assisted by SPSS.

Statistical tests show that employee engagement (X1), job characteristics (X2), information technology (X3), incentives (X4) and work discipline (X5) have a positive and significant influence on employee performance (Y). Based on the equation and in the hypothesis test the probability value < significance level of 5% or 0.05. The most influential variable is information technology (X3) β 0.346 with significance value $0.000 < 0.05$. In the employee engagement variable obtained β 0.092 with a significance of less than 5% ($\text{sig} = 0.036$). Job characteristics (X2) were obtained by β 0.064 and the significance value was less than 5% ($\text{sig} = 0.019$). Incentives (X4) β 0.167 with a significance of less than 5% ($\text{sig} = 0.001$). In the variable work discipline (X5) obtained β 0.176 with a significance of less than 5% ($\text{sig} = 0.001$). The amount of adjusted r^2 is 78.3%, the variation of all independent variables can explain the dependent variable, while the rest is influenced by the other variables.

Keywords: Employee engagement, job characteristics, information technology, incentives, work discipline, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10

2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.2 <i>Employee Engagement</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	12
2.2.2 Indikator <i>Employee Engagement</i>	13
2.3 Karakteristik Pekerjaan.....	13
2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	13
2.3.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan	15
2.4 Teknologi Informasi	16
2.4.1 Pengertian Teknologi Informasi	16
2.4.2 Ciri teknologi	17
2.4.3 Teknologi dan pekerjaan	18
2.4.4 Teknologi dan pendidikan	18
2.4.5 Teknologi dan tenaga kerja.....	19
2.4.6 Indikator Teknologi Informasi.....	19
2.5 Pemberian Insentif.....	20
2.5.1 Pengertian Insentif	20
2.5.2 Program bayaran insentif.....	20
2.5.3 Program bayaran berdasarkan penghasilan dan resiko	21

2.5.4 Waktu pemberian imbalan.....	22
2.5.5 Program pembayaran insentif	23
2.5.6 Bonus tahunan.....	24
2.5.7 Indikator Insentif.....	24
2.6 Disiplin Kerja	25
2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.6.2 Tipe-tipe Disiplin	26
2.6.3 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.7 Penelitian terdahulu	27
2.8 Kerangka Pikir Teoritis.....	32
2.9 Hubungan logis antar variabel dan perumusan hipotesis	33
2.9.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	33
2.9.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.9.3 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.9.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.9.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.10 Hipotesis	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN	37
3.1 Populasi dan Sampel.....	37
3.1.1 Populasi	37

3.1.2 Sampel	37
3.2 Variabel Penelitian	38
3.2.1 Variabel Independen	38
3.2.1.1 <i>Employee Engagement</i>	38
3.2.1.2 Karakteristik Pekerjaan	38
3.2.1.3 Teknologi Informasi	39
3.2.1.4 Pemberian insentif	39
3.2.1.5 Disiplin kerja	40
3.2.2 Variabel Dependen.....	40
3.2.2.1 Kinerja Karyawan.....	40
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.4.1 Jenis Data.....	45
3.4.2 Sumber Data	45
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1 Uji Validitas.....	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian.....	48
3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian	48

3.7.2 Teknik Analisis	49
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.7.2.3 Uji Hipotesis.....	53
3.7.2.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	56
4.1 Sejarah Umum Bank Mayapada.....	56
4.2 Profil Bank Mayapada	57
4.3 Visi , Misi dan Budaya Bank Mayapada	59
4.4 Struktur Organisasi	61
4.5 Tugas dan Wewenang Karyawan Bank Mayapada	62
4.6 Daftar Produk Bank Mayapada	66
4.7 Layanan Bank.....	68
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	70
5.1 Profil Responden	70
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	71
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa kerja	71
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
5.2 Hasil Analisa Data.....	73

5.2.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	73
5.2.1.1 Uji Validitas	73
5.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	74
5.3 Uji Asumsi Klasik	75
5.3.1 Uji Normalitas.....	75
5.3.2 Uji Multikolineritas	77
5.3.3 Uji Autokorelasi.....	78
5.3.4 Uji Heteroskedastisitas	79
5.4 Hasil dan Analisis Linier Berganda.....	81
5.5 Uji Hipotesis.....	83
5.5.1 Uji t (Parsial).....	83
5.5.2 Uji F	86
5.5.3 Analisa Uji Determinasi	88
5.6 Pembahasan.....	89
BAB VI KESIMPULAN	91
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
BUKU BIMBINGAN SKRIPSI	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Penjualan Kredit	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran	41
Tabel 4. 1 Dewan Komisaris dan Direksi	58
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 5. 2 Respiden Berdasarkan Usia	71
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 5. 7 Tabel Multikolinearitas.....	77
Tabel 5. 8 Tabel Autokorelasi	78
Tabel 5. 9 Tabel Durbin Watson	78
Tabel 5. 10 Tabel Heterokedastisitas	80
Tabel 5. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	81
Tabel 5. 12 Uji t (Uji Parsial)	83
Tabel 5. 13 Uji f (Uji Serentak).....	87
Tabel 5. 14 Tabel Uji Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Penjualan Kredit	2
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	61
Gambar 5. 1 Grafik Normalitas	76
Gambar 5. 2 Uji Heterokesdastisitas.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai macam hal, diantaranya pengaruh lingkungan kerja itu sendiri yang kurang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada karyawan itu sendiri dan teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang mengharapkin kinerja karyawan yang tinggi adalah industri perbankan. Perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah PT. Bank Mayapada International Tbk cabang Semarang, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir dan menjadi industri yang sarat akan persaingan, sehingga menjadi tantangan bagi PT. Bank Mayapada International Tbk untuk dapat tidak hanya sekedar mampu bertahan, tetapi juga mendapatkan market share yang besar dan pengakuan dari masyarakat.

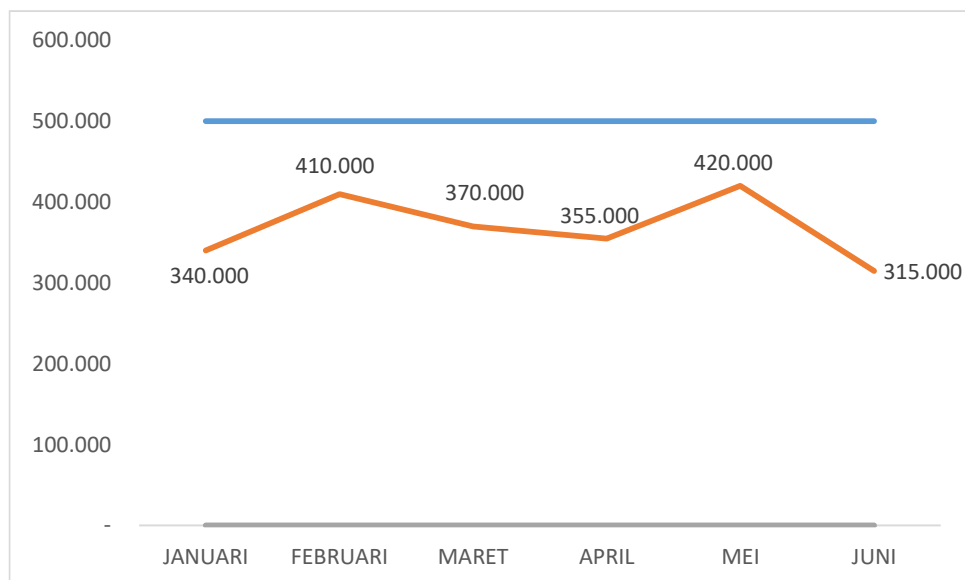
Berikut ini merupakan gambaran pencapaian penjualan kredit Bank Mayapada dalam kurun waktu Januari 2018 – Juni 2018 :

Tabel 1. 1 Tabel Penjualan Kredit

dalam juta

No	Bulan	Target	Pencapaian Rata - Rata	Prosentase
1	Januari	500.000	340.000	68%
2	Februari	500.000	410.000	82%
3	Maret	500.000	370.000	74%
4	April	500.000	355.000	71%
5	Mei	500.000	420.000	84%
6	Juni	500.000	315.000	63%

Sumber : Data yang diolah

Gambar 1. 1 Grafik Penjualan Kredit

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel dan gambar diatas dapat diperoleh gambaran kinerja karyawan dalam penjualan kredit yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan selama kurun waktu Januari 2018 – Juni 2018. Tidak tercapainya target tersebut maka kinerja karyawan harus dioptimalkan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Oleh karena itu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas (Triyaningsih, 2014).

Karyawan yang berkualitas tentunya menjadi tolok ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut. Kualitas karyawan sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap karyawan memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini, jika semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Dalam era teknologi perusahaan untuk meningkatkan kinerja harus memanfaatkan teknologi informasi. Menurut Kadir dan Triwahyuni (2013) “Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan

informasi". Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja pegawai yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan pegawai tersebut, pegawai bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada intansi.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa reward (insentif) maupun berupa *punishment* (disiplin). Pemberian insentif dan peningkatan disiplin melalui pemberian *punishment* diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya perbedaan hasil penelitian dari variabel yang diteliti . Hasil penelitian Johanes (2016) membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi menurut Tengku (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian I Made (2017) membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi hasil penelitian Agus (2016) membuktikan insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Rahmah (2015) membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi menurut Robby (2018) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis memberikan judul “ ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, TEKNOLOGI INFORMASI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MAYAPADA SEMARANG ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terdapat research gap antara variabel karakteristik kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Bank Mayapada merupakan salah satu bank yang ada di Indonesia. Tingginya pertumbuhan perbankan menyebabkan persaingan menjadi ketat, sehingga sangat penting bagi bank untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini di buat untuk membatasi meluasnya suatu masalah agar tidak terjadi kesalahan dalam pengertian.

1. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan di batasi, dengan independen yaitu variabel bebas, antara lain: *Employee Engagement* (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Teknologi Informasi (X_3), Pemberian

insentif (X_4), dan Disiplin kerja (X_5). Sedangkan variabel dependen adalah variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Objek penelitian dilakukan di Bank Mayapada Cabang Semarang.
3. Periode waktu pada bulan Februari 2018 s/d Juli 2018.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah secara empiris dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang SDM serta menjadi syarat kelulusan.
2. Bagi Bank Mayapada Semarang dapat mempercepat tercapainya tujuan tertentu dan mengetahui faktor utama apakah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Bagi Universitas AKI menambah literatur bacaan bagi perpustakaan

4. Bagi pembaca menambah wawasan agar lebih luas dan menambah informasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu *employee engagement* , karakteristik pekerjaan, teknologi informasi, pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan, selain itu juga penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi teori statistika untuk pengujian analisis data dengan menggunakan uji t, uji F dan regresi berganda. Gambaran obyek penelitian. Obyek yang diteliti yaitu *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi informasi, pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum Bank Mayapada Semarang yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini.

BAB V : ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian dari uji statistik yang dilakukan baik uji parsial maupun uji serentak (simultan) serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan. Siagian (dalam penelitian Muhammad, 2016) mengatakan “pentingnya pemeliharaan kesehatan para anggota organisasi yang diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah”.

Menurut Hasibuan (dalam Muhammad ,2066) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Desak Made (2015), indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Produktivitas
3. Kerjasama
4. Inisiatif

Menurut Agnes (2017), indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

2.2 *Employee Engagement*

2.2.1 Pengertian *Employee Engagement*

Seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.(dalam penelitian Fattiah, 2016). *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat di simpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik, dan mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan. Menurut Robbins and Judge (dalam penelitian Fattiah, 2016) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan. Menurut Schiemann (dalam penelitian Fattiah, 2016) *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

2.2.2 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Fattiah (2016), indikator dari *Employee Engagement* antara lain :

1. Equity (Penerapan Keadilan)
2. Achievement (Pengakuan)
3. Amaraderie (Hubungan Kekekabatan)

Menurut Lewiuci (2016), indikator dari *Employee Engagement* antara lain :

1. Vigor
2. Dedikasi
3. Absobtion

2.3 Karakteristik Pekerjaan

2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Terdapat beberapa pengertian karakteristik pekerjaan di dalam suatu organisasi keberadaan pekerjaan disusun mulai dari desain pekerjaan, yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi (Handoko 2010) . Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Jadi karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan Menurut Sujak (2010) menyatakan manajer (pimpinan) dapat merangsang kepuasan kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab dan memungkinkan pemberian timbal balik (umpan balik) secara jelas bagi prestasi

kerja yang telah diperoleh karyawan sebagai salah satu alat motivasi individu agar mereka mau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin dan dengan hasil yang optimal. Dalam Simamora (2010) model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertikal (*vertical job loading*).

Pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan dalam Samuel (2010) dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*). Menurut Munandar (2011) teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidak hairan dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikan tugas,

otonomi dan umpan balik. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Menurut Manullang (2011), dalam manajemen personalia motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (2010), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Menurut Malthis (2010), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis , mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi 5 (lima) kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

2.3.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robby (2018)), indikator dari karakteristik pekerjaan adalah :

1. Keragaman keterampilan
2. Identitas tugas
3. Signifikansi tugas
4. Otonomi
5. Umpan Balik

Menurut Rahmah (2016), indikator dari karakteristik pekerjaan adalah :

1. Keragaman keahlian
2. Derajat otonomi

2.4 Teknologi Informasi

2.4.1 Pengertian Teknologi Informasi

Istilah informasi berasal dari bahasa Inggris “*to inform*” yang artinya dalam bahasa Indonesia “memberitahu”. Secara Umum Informasi dapat diartikan sebagai data yang telah diproses menjadi suatu bentuk yang mempunyai arti dan berguna bagi manusia. Dengan kata lain, informasi adalah data yang berguna yang dapat diolah menjadi informasi sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat. Desak Made (2015) menyebutkan ada tiga hal yang berkaitan dengan penerapan teknologi informasi berbasis komputer yaitu perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*) dan pengguna (*brainware*). Ketiga elemen tersebut saling berinteraksi dan dihubungkan dengan suatu perangkat masukan keluaran (*input-output media*), yang sesuai dengan fungsinya masingmasing. Perangkat keras (*hardware*) adalah media yang digunakan untuk memproses informasi. Perangkat lunak (*software*) yaitu sistem

dan aplikasi yang digunakan untuk memproses masukan (input) untuk menjadi informasi, sedangkan pengguna (brainware) merupakan hal yang terpenting karena fungsinya sebagai, pengembang hardware dan software, serta sebagai pelaksana (operator) masukan (input) dan sekaligus penerima keluaran (output) sebagai pengguna sistem (user). Pengguna sistem adalah manusia (man) yang secara psikologi memiliki suatu perilaku (behavior) tertentu yang melekat pada dirinya, sehingga aspek keprilakuan dalam konteks manusia sebagai pengguna (brainware) teknologi informasi menjadi penting sebagai faktor penentu pada setiap orang yang menjalankan teknologi informasi.

2.4.2 Ciri teknologi

Teknologi menambah kekuatan lain yang berpengaruh dalam lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Teknologi memiliki ciri umum tertentu seperti: spesialisasi, integrasi, ketidakberlanjutan, dan perubahan. Pada saat teknologi meningkat, spesialisasi juga cenderung meningkat. Pada saat pekerjaan dipilah-pilah menjadi beberapa bagian yang lebih kecil, diperlukan upaya integrasi untuk memadukan kembali pekerjaan itu seluruhnya guna menghasilkan produk.

Arus teknologi tidak mengalir secara berkelanjutan, tetapi lebih berupa rangkaian ledakan perkembangan baru. Konsekuensinya, kemajuan teknologi menyebabkan orang-orang harus menghadapi perubahan-perubahan yang tidak diharapkan. Teknologi bergerak begitu cepat sehingga menimbulkan berbagai masalah sosial sebelum masyarakat mampu menemukan pemecahannya. Untuk menyesuaikan dengan teknologi, yang diperlukan adalah mobilitas lebih besar

ekonomi dan sosial, bidang pekerjaan dan geografik, manajerial dan juga pegawai non manajerial.

2.4.3 Teknologi dan pekerjaan

Pada saat teknologi berubah, pekerjaan juga berubah. Teknologi cenderung memerlukan karyawan yang lebih profesional, ilmiah, dan karyawan kantor lainnya untuk tetap dapat mengoperasikan sistem. Karena orang-orang pada hakikatnya bukan mesin yang efisien. Tampaknya tepat untuk mengganti pekerjaan rutin dengan sistem otomatis yang dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan baik, yang karenanya memungkinkan orang-orang untuk melakukan pekerjaan yang lebih maju, yang biasanya adalah pekerjaan kantoran.

Banyak pegawai ilmiah dan profesional yang diperlukan untuk mendesain, menerapkan dan menaksir mesin dan sistem kerja teknologi yang rumit, yang menimbulkan kebutuhan akan pegawai terampil yang lebih banyak.

2.4.4 Teknologi dan pendidikan

Kebutuhan modern akan keterampilan yang lebih tinggi berarti diperlukan adanya tenaga kerja yang berpendidikan. Adanya pendidikan dan pelatihan lebih tinggi merupakan keharusan untuk menghindarkan kelebihan orang-orang yang kurang berkembang dan kekurangan orang-orang yang sangat berkembang. Kebutuhan akan tenaga kerja yang terdidik dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya pegawai multiprofesional. Pegawai multiprofesional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian.

Kemajuan teknologi yang berlangsung mantap telah menimbulkan perkembangan masyarakat pengetahuan di Amerika Serikat. Masyarakat pengetahuan adalah masyarakat dimana penggunaan pengetahuan dan informasi mendominasi pekerjaan dan mengkaryakan proporsi terbesar dari tenaga kerja.

2.4.5 Teknologi dan tenaga kerja

Para karyawan yang beranggapan bahwa teknologi akan meniadakan pekerjaan mungkin sekarang dapat dibenarkan. Dengan laju perkembangan teknologi seperti sekarang, hanya sedikit pekerjaan yang tidak berubah selama masa kerja seorang pegawai. Teknologi tidak selamanya merusak pekerjaan, tetapi teknologi memang menciptakan berbagai pekerjaan yang seringkali tidak dapat dilakukan oleh pegawai karena belum siap. Oleh karena itu teknologi menimbulkan rasa tidak aman, stres, kecemasan, dan kemungkinan pemberhentian di kalangan pegawai.

2.4.6 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Desak Made (2015) , indikator dari teknologi informasi adalah

1. Komputerisasi
2. Internet

Menurut Muhammad (2016), indikator dari teknologi informasi adalah

1. Online
2. Realtime

2.5 Pemberian Insentif

2.5.1 Pengertian Insentif

Menurut Hariandja (dalam penelitian Sinta , 2015) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.5.2 Program bayaran insentif

Program bayaran insentif seperti sistem bayaran tradisional, program insentif menetapkan gaji pokok sesuai dengan tarif pasar. Kompensasi tambahan diberikan melalui bonus atau bentuk lainnya bagi orang yang berkinerja tinggi. Kompensasi dengan jumlah tertentu dikaitkan dengan tujuan tertentu yang dikomunikasikan dan ditetapkan pada awal periode kerja. Penekanannya pada apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan. Besarnya bayaran ditetapkan pada fakta hasil yang telah dicapai.

Manajemen puncak menilai kinerja perusahaan dan mengalokasikan sebagai keuntungan kepada karyawan dalam bentuk bonus. Tetapi para karyawan tidak mengerti pekerjaan manakah atau tingkat pekerjaan apakah yang diberi imbalan. Maka ini di rasa kurang efektif dalam mencapai sasaran tertentu.

Meskipun pada umumnya ada batasan pada pembayaran insentif, potensi penghasilan biasanya jauh lebih besar dari pada program tradisional. Resikonya adalah suplemen bayaran insentif harus diperoleh kembali tiap periode kerja. Namun bagaimanapun sistem bayaran insentif memberikan peluang peningkatan pendapatan dengan resiko minimum bagi karyawan. Kasus para karyawan adalah karyawan mendapatkan jumlah bayaran yang sesuai dengan tarif pasar untuk jabatan tersebut dan selalu ada potensi untuk memperoleh penghasilan lebih jika sasaran terlampaui.

2.5.3 Program bayaran berdasarkan penghasilan dan resiko

Sistem bayaran tradisional dan sistem bayaran insentif memberikan imbalan bagi kinerja individu atau kelompok sebagai suplemen jumlah gaji pokok yang setara dengan tarif pasar. Sebagai perbandingan, program EAR (*Earning-at-risk*) membutuhkan pengurangan gaji pokok sampai tingkat di bawah pasar. Pada hakikatnya, karyawan harus mencari cara sendiri untuk kembali ke tingkat berdasarkan program pembayaran tradisional atau pembayaran insentif. Tetapi mereka juga mempunyai potensi untuk memperoleh penghasilan tidak terbatas.

Menurut Cathe Johnson, manager pemrograman kompensasi pada unit semi konduktor motorola, yaitu kalau gaji pokok suatu jabatan lebih kecil dari pasar, tidak ada lagi jaring-jaring pengaman. Penghasil tambahan akan diterima jika sasaran terlampaui, tetapi akan hilang jika sasaran tidak terpenuhi kasus terburuk adalah ketika karyawan sasaran kinerja, standar hidupnya akan turun.

Program EAR telah populer di banyak industri termasuk perbankan karena potensinya mengurangi biaya tetap dan menjamin stabilitas ketenagakerjaan jangka panjang. Sebagaimana dipraktekkan dalam bank-bank, EAR memangkas tingkat gaji pokok sampai dibawah pasar dan memberi karyawan imbalan atas penjualan produk misalnya mendapatkan nasabah baru, paket pinjaman, bahkan asuransi. Berbeda dengan penjualan *real estate* dan industri *garmen*, industri perbankan konservatif secara tradisional menempatkan nilai tinggi pada komitmen dan masa kerja bukan pada produktivitas. Dengan demikian, implementasi suatu program EAR mungkin menghadapi perlawanan dan ketidakpuasan karyawan.

2.5.4 Waktu pemberian imbalan

Pada umumnya, makin cepat imbalan diberikan atas perilaku yang disukai, imbalan itu makin ampuh membangkitkan perilaku yang baik juga berikutnya. Sedangkan imbalan yang ditunda-tunda mungkin dapat menyebabkan:

1. Menurunkan perilaku yang diinginkan
2. Meningkatkan ketidakpuasan dan frustrasi dikalangan karyawan berkinerja tinggi
3. Meningkatkan perilaku yang tidak diinginkan yang terjadi selama kurun waktu antara kinerja dan diterimanya imbalan.

Namun disebagian besar perusahaan pembayaran insentif diterima beberapa minggu sampai setahun setelah kinerja diberi imbalan. Beberapa keadaan membuat pemberian insentif tersebut ditunda. Siklus tugas mungkin tidak seimbang dengan siklus kalender, atau informasi kerja mungkin belum tersedia, atau juga penundaan itu adalah bagian dari strategi penahan biaya. Dan semakin

lama perusahaan menunda pembayaran insentif, makin lama ia dapat menggunakan uang tersebut untuk tujuannya sendiri.

Salah satu cara untuk memperkecil masalah-masalah yang berkaitan dengan penundaan imbalan ialah penyusunan kontrak kerja. setelah selesai pekerjaan yang telah disepakati, bayaran atas kinerja diserahkan.

2.5.5 Program pembayaran insentif

Minat terhadap pembayaran insentif telah meningkat karena beberapa alasan yaitu:

1. Perbaikan produksi diperlukan jika Amerika Serikat bermaksud mempertahankan peran kepemimpinan dipasar global yang semakin meningkat.
2. Amerika telah beralih ke perekonomian jasa.
3. Meningkatnya minat terhadap pembayaran insentif adalah ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif puncak dan kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja lain.

Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

2.5.6 Bonus tahunan

Dengan semakin ditekankan praktek-praktek SDM hemat biaya, banyak perusahaan mempertanyakan praktek tradisional yang memberikan gaji tahunan atau peningkatan pendapatan. Tetapi terkadang seorang karyawan sering tidak konsisten, misal tahun ini dapat bekerja dengan sangat baik dan ia mendapatkan kenaikan gaji sebesar 15 persen tetapi tahun berikut kinerjanya mengalami penurunan padahal gaji yang sebelumnya adalah gaji yang permanen. Selain tidak ekonomis juga dapat menurunkan motivasi bagi karyawan lain. Banyak perusahaan memperbaiki situasi ini dengan menggantikan kenaikan pendapatan dengan bonus kinerja tahunan atau triwulanan, dan bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun. Indikator dari pemberian insentif adalah Imbalan langsung terikat pada kinerja, bonus tahunan dan keadilan / kelayakan (Sinta et.al, 2015).

2.5.7 Indikator Insentif

Menurut Sinta et.al (2015), indicator dari insentif antara lain :

1. Imbalan langsung terikat pada kinerja
2. Bonus tahunan (THR)
3. Keadilan dan kelayakan

Menurut Rendi (2015), indicator dari insentif antara lain :

1. Material
2. Non Material

2.6 Disiplin Kerja

2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (dalam penelitian Sinta, 2015) disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Siagian (dalam penelitian Sinta ,2015) mendefinisikan disiplin adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya. Menurut Rivai (dalam penelitian Sinta ,2015) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam penelitian Sinta ,2015) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

2.6.2 Tipe-tipe Disiplin

Keberhasilan pegawai dalam menjalankan kewajiban sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan. Karena perlu sekali dimiliki kedisiplinan oleh setiap pegawai dalam melakukan tugasnya agar efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Gorda (2011) membedakan tipe disiplin menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif ini sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghina pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif sering berupa hukuman yang sering disebut tindakan pendisiplinan (*Disciplinary Action*). Tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

2.6.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Muhammad (2016), indikator-indikator dari disiplin kerja antara lain

1. Absensi
2. Tanggung jawab
3. Sikap / perilaku
4. Peraturan perusahaan.

Menurut Rahmah (2015), indicator dari disiplin kerja antara lain

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan

2.7 Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Fattiah (2016) tentang “Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, disimpulkan bahwa bahwa *employee engagement*, mempunyai signifikansi sebesar 0,016 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,016 < 0,05$), dan nilai thitung $2.487 > t$ tabel 1.67412. Dengan demikian berarti bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2015) tentang “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian yang dilakukan Muhammad (2016) “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan” Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemanfaatan penggunaan TI yang paling dominan pengaruhnya

terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Penelitian Sinta (2014) tentang “ Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ksb Indonesia Cibitung” Hasil analisis pengaruh terhadap kinerja karyawan PT KSB Indonesia Cibitung melalui program SPSS membuktikan bahwa kontribusi variabel insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,50% sedangkan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Lewiuci (2016) mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin “ membuktikan bahwa *Employee Engagement* (vigor, dedication, dan absorption secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).

Penelitian Desak Made (2015) tentang “ Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Warmadewa “ menjelaskan bahwa teknologi informasi dan sistem informasi manajemen terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Robby (2018) tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang” membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,168 > 0,05$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian Agnes et.al (2017) tentang” Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata “. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel dan Teknik Analisis	Hasil
1	Fattiah (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: <i>Employee Engagement</i> , X2:Komitmen Organisasi, X3:Rotasi Pekerjaan X4:Kompensasi Y:Kinerja Karyawan Teknik Analisis Regresi Berganda	Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial
2	Rahmah (2015)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada	X1:Karakteristik Pekerjaan, X2:Lingkungan Kerja X3:Disiplin Kerja Y: Kinerja Teknik Analisis	Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel dan Teknik Analisis	Hasil
		Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah	Regresi Berganda	
3	Muhammad (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Penggunaan TI Y: Kinerja Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	Kemanfaatan penggunaan TI yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
4	Sinta (2014)	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ksb Indonesia Cibitung	X1: Pemberian Insentif X2: Disiplin, Y: Kinerja Karyawan	Variabel insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Lewiuci (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	X1: <i>Employee Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan Teknik Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> (vigor, dedication, dan absorption secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)
6	Desak Made (2015)	Pengaruh TI Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu	X1: Teknologi Informasi X2: Sistem Informasi	TI Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel dan Teknik Analisis	Hasil
		Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Warmadewa	Manajemen Y: Kinerja Teknik Analisis Regresi Berganda	berpengaruh pisitif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
7	Robby (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang	X1: Lingkungan Kerja X2: Karakteristik Pekerjaan X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan Teknik Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,168 > 0,05$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,000 < 0,05$
8	Agnes et.al (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja	X1: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>Employee Engagement</i>

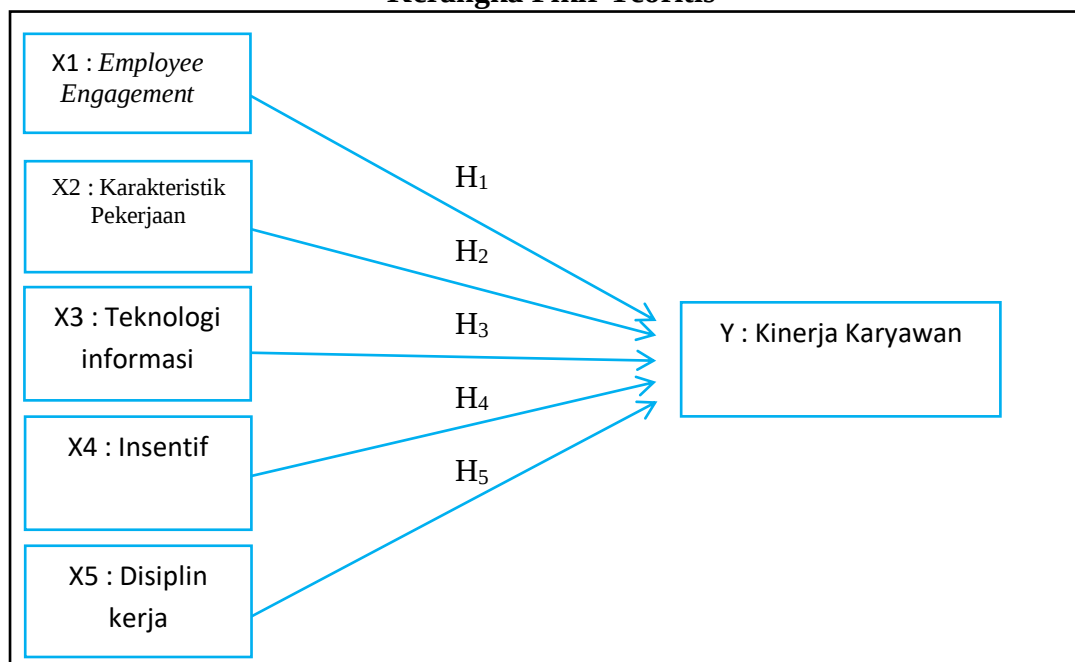
No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel dan Teknik Analisis	Hasil
		Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata	Teknik Analisis Regresi Berganda	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah dari berbagai sumber (2018)

2.8 Kerangka Pikir Teoritis

Pada prinsipnya kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Teoritis



Sumber: diolah dari berbagai sumber, 2018

2.9 Hubungan logis antar variabel dan perumusan hipotesis

2.9.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011). Berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, maka peneliti sepakat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian (Lewiuci,2016). Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Rahmah (2015) menunjukkan bahwa pegawai cenderung memberikan perhatian pada masalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai sumber pendorong dalam peningkatan kinerjanya pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Karakteristik pekerjaan yang menjadi bahan perhatian pegawai diantaranya adalah keanekaragaman keterampilan, identitas pekerjaan, kebermaknaan pekerjaan, otonomi dan umpan balik. Oleh karena itu

agar karakteristik pekerjaan dapat efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai maka seorang pegawai dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas-tugasnya harus memiliki beragam keterampilan, mampu mengetahui dan memahami identitas pekerjaan, mengetahui dan memahami kebermanaan pekerjaan, memiliki otonomi dan mampu melakukan umpan balik terhadap tugas yang dikerjakan. Ketika seorang pegawai mampu mengetahui dan memahami karakteristik dari pekerjaannya maka pegawai tersebut kemungkinan besar akan sukses didalam menjalankan tugas-tugasnya karena memiliki kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif sehingga memberi dorongan pada peningkatan kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.9.3 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Teknologi Informasi dan Sistem Information Manajemen Terpadu sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara bersama-sama, bahwa hubungan tersebut sangat signifikan. Teknologi Informasi (TI) yang diterapkan di instansi diharapkan akan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan mengingat semua pekerjaan menjadi lebih menyenangkan untuk diselesaikan sehingga akhirnya akan mampu mempengaruhi kualitas kerja /kinerja karyawan (Desak Made, 2015). Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pemberian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut persepsi karyawan pemberian insentif karyawan akan lebih menguasai pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif kepada para karyawan disesuaikan dengan pekerjaan masing-masing bagian, sesuai dengan jabatan, karena dengan pemberian insentif diharapkan kualitas bekerja menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan. (Sinta, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja memberikan peringatan kepada karyawan. Dari peringatan tersebut diharapkan karyawan berdisiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, sesuai standar yang ada. Perusahaan harus memberikan motivasi, semangat atau dorongan untuk bekerja lebih giat lagi dalam bekerja karena rata-rata karyawan yang sudah lama bekerja membutuhkan semangat, dorongan untuk tetap produktif dalam bekerja dan berdisiplin tinggi dengan memberikan kompensasi yang tegas dan layak, pengakuan dan penghargaan, jenjang karier yang jelas. Perlakuan yang tegas dan pemenuhan kebutuhan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kerja sama karyawan dengan perusahaan untuk

meningkatkan kinerja karyawan (Sinta,2015). Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.10 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan:

H₁ : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono, 2011 populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek/ individu yang karakteristiknya akan diduga atau diteliti. Adapun populasi yang ada di Bank Mayapada Semarang sebanyak 200 karyawan.

3.1.2 Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2011). Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada individu-individu sesuai dengan kriteria tertentu (Wasito, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan yang bekerja di Mayapada Semarang yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Karyawan Bank Mayapada Semarang yang memiliki target penjualan kredit.
2. Mempunyai masa kerja minimal 1 tahun.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang menghubungkan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti dan merupakan suatu yang bersifat abstrak dari gejala tersebut. Gejala ini biasanya dinamakan fakta, sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai hubungan – hubungan dalam fakta tersebut.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah sejumlah gejala atau unsur yang menentukan atau mempengaruhi ada atau munculnya gejala atau unsur yang lain.

3.2.1.1 *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik, dan mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan (Lewiuci,2016). Adapun indikatornya antara lain (Lewiuci,2016) :

1. Vigor
2. Dedikasi
3. *Absobtion*

3.2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

Dalam Simamora (2010) model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan

memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan.

Indikatornya (Rahmah,2015):

1. Keragaman keahlian
2. Derajat otonomi

3.2.1.3 Teknologi Informasi

Menurut Fauzi (2008), teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat..

Indikatornya (Desak Made,2015):

1. Komputerisasi
2. Internet

3.2.1.4 Pemberian insentif

Menurut Henry simamora (2000) adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas apa yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan.

Indikatornya (Sinta et.al,2015):

1. Imbalan langsung terikat pada kinerja
2. Bonus tahunan (THR)
3. Keadilan dan kelayakan

3.2.1.5 Disiplin kerja

Gorda (2011) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Indikatornya (Muhammad,2016):

1. Absensi
2. Tanggung jawab
3. Peraturan Perusahaan
4. Sikap dan perilaku

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah sejumlah gejala atau faktor unsur yang ada atau muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Produktivitas menunjukkan suatu hasil yang lebih baik apabila dibandingkan dengan pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Suatu usaha dikatakan produktif apabila nilai *output* yang dihasilkan melebihi beban seluruh *input* yang digunakan dalam rangkaian suatu proses produksi tertentu. Indikator kinerja karyawan antara lain (Desak Made,2015):

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur suatu variabel di dalam suatu penelitian perlu adanya definisi operasional. Yang dimaksud dengan definisi operasional adalah mengoperasionalkan variabel-variabel untuk dapat diukur. Variabel bebas (independen) adalah variabel stimulus, input, predictor atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi, pemberian insentif dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan. Berikut tabel dibawah ini berisikan definisi operasional variabel:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

No	Nama Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Employee Engagement</i>	1. Vigor Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. 2. Dedikasi Aspek dedication ditandai oleh suatu	Lewiuci (2016)

No	Nama Variabel	Indikator	Sumber
		perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. 3. <i>Absorption</i> Aspek absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.	
2	Karakteristik Pekerjaan	1. Keragaman Keahlian Menggunakan beragam keahlian menyelesaikan pekerjaan baik pekerjaan yang bersifat rutin maupun yang membutuhkan keterampilan. 2. Derajat Otonomi Kebebasan untuk memutuskan sendiri cara dan waktu menyelesaikan pekerjaan dan	Rahmah (2015)

No	Nama Variabel	Indikator	Sumber
		bertanggung jawab penuh atas kegagalan pekerjaan.	
3	Teknologi Informasi	1. Komputerisasi Sistem informasi yang mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. 2. Internet Kegiatan yang melakukan transaksi, pembayaran, dan transaksi lainnya melalui internet dengan website milik bank yang dilengkapi sistem keamanan.	Desak Made (2015)
4	Pemberian Insentif	1. Imbalan Langsung Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan. 2. Bonus Tahunan (THR) Pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan di Indonesia. 3. Keadilan dan Kelayakan Besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relative suatu pekerjaan atau dengan kata lain harus dibandingkan antara input dan output	Sinta et.al (2015)

No	Nama Variabel	Indikator	Sumber
5	Disiplin Kerja	1. Absensi Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. 2. Tanggung jawab Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. 3. Peraturan Perusahaan Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap. 4. Sikap dan Perilaku Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.	Muhammad (2016)
6	Kinerja Karyawan	1. Kuantitas jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. 2. Kualitas mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan	Desak Made (2015)

No	Nama Variabel	Indikator	Sumber
		pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. 3. Ketepatan Waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.	

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Pada penelitian ini berdasarkan jenisnya, data dibedakan menjadi dua :

- a. Data kualitatif : adalah data yang tidak berbentuk angka
- b. Data kuantitatif : adalah data yang berbentuk angka

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek darimana data data diperoleh (Arikunto,2010). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Sunnyoto,2013). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang

diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Data tersebut berupa persepsi atau tanggapan dari objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya (Sunnyoto,2013). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku / literatur-literatur atau dari sumber lain yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, wawancara mendapatkan informasi mengenai kendala dan hasil target.

2. Observasi

Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian (Widoyoko,2014).

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan dan pencatatan langsung mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner (pertanyaan)

Suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden (Subagyo, 2011). Dalam penelitian ini memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh para responden.

4. Kepustakaan

Menurut Sugiyono studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah (Sugiyono, 2012 : 291).

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau sahih jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi (r hitung) $>$ r tabel (Ghozali, 2011).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (Ghozali, 2011). Perhitungan validitas ini, penulis lakukan dengan menggunakan program statistik SPSS.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai Alpha (α) $\geq 0,6$. (Ghozali, 2011). Dalam melakukan uji reliabilitas ini digunakan alat bantu program statistik SPSS. Berdasarkan pengujian reliabilitas akan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tingkat besaran alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka semua variabel pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.7 Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Menurut Ferdinand (2014), dalam melakukan analisis deskripsi untuk pertanyaan dari kuesioner setiap variabel, maka diperlukan adanya scoring pembobotan. Pembobotan tersebut dilakukan dengan cara mengalikan hasil dari frekuensi setiap jawaban dengan bobot dari jawaban tersebut. Pembobotan dilakukan untuk mengetahui bobot total dari setiap indikator untuk menentukan

apakah responden menyatakan setuju atau tidak dengan pertanyaan dari kuesioner yang bersangkutan.

3.7.2 Teknik Analisis

Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menggambarkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Pada penelitian ini digunakan alat bantu program SPSS.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolonieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini bisa menyesatkan khususnya untuk jumlah sample yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability*

Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikoloniearitas

Multikoloniearitas berarti adanya hubungan linear yang “sempurna” atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Menurut Ghozali (2011) multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya/tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Menurut Santoso (2001) jika $VIF > 5$, maka variable tersebut mempunyai persoalan dengan variabel lainnya.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokoelasi dalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data

observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data cross section seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Model regresi pada penelitian di Bursa Efek Indonesia di mana periodenya lebih dari satu tahun biasanya memerlukan uji autokorelasi. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson, uji dengan Run Test dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji Lagrange Multiplier. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011) juga berpendapat bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya Heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang

telah di-*studentized* (Sugiyono, 2011). Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana :

- a. Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heterosdastisitas.
- b. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heterosdastisitas.

3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat uji hipotesis yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regression*) untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi, insentif dan disiplin dengan variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0.05$).

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = *Employee Engagement*
- X_2 = Karakteristik Pekerjaan
- X_3 = Teknologi
- X_4 = Pemberian insentif
- X_5 = Disiplin kerja
- e = Variabel pengganggu (*Disturbance error*)

3.7.2.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t-test)

Uji t-test adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Langkah-langkah pengujiannya:

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi, insentif dan disiplin dengan variabel kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh antara variabel *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi, insentif dan disiplin dengan variabel kinerja karyawan.

b. Level of signifikan ($\alpha = 0,05$)

Sampel n = jumlah sampel

$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2, n-k)$

- c. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis.
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ maka H_1, H_2, H_3 diterima.
 - b. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ dan nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$ maka H_1, H_2, H_3 ditolak.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F-test)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji F-test dilakukan sebelum uji hipotesis agar model regresi fit sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti. Suatu model disebut fit jika nilai $\text{sig. } F < \alpha (0.05)$.

3.7.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap

tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Umum Bank Mayapada

Bank Mayapada Internasional Tbk (MAYA) didirikan 07 September 1989 dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 16 Maret 1990. Kantor pusat Bank Mayapada berlokasi di Mayapada Tower Lt. 2, Jl. Jendral Sudirman Kav. 28 – Jakarta. Bank Mayapada memiliki 36 kantor cabang, 77 kantor cabang pembantu, 7 kantor kas dan 85 kantor fungsional. Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Bank Mayapada Internasional Tbk, yaitu: PT Mayapada Karunia (pengendali) (26,42%), JPMCB – Cathay Life Insurance Co LTD 2157804777 (40,00%), Galasco Investments Limited (10,00%), dan Unity Rise Limited (7,31%).

Bank Mayapada memperoleh izin usaha sebagai bank komersial dari Kementerian Keuangan pada tanggal 16 Maret 1990 dan memperoleh izin kegiatan usaha sebagai bank devisa dari Bank Indonesia pada tanggal 3 Juni 1993. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Bank Mayapada adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan dan jasa keuangan lainnya.

Pada tanggal 07 Agustus 1997, MAYA memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham MAYA (IPO) kepada masyarakat sebanyak 65.000.000 dengan nilai nominal Rp500,- per

saham dengan harga penawaran Rp800,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 29 Agustus 1997.

4.2 Profil Bank Mayapada

PT. Bank Mayapada International, Tbk dibentuk pada 7 September 1989 di Jakarta, disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada 10 Januari 1990, kemudian mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 16 Maret 1990. Sejak 23 Maret 1990 Perusahaan resmi menjadi bank umum, yang diikuti perolehan ijin dari Bank Indonesia sebagai bank devisa pada tahun 1993. Pada tahun 1995 Bank berubah nama menjadi PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk, setelah itu tahun 1997 mengambil inisiatif untuk *go public* dan hingga sekarang dikenal dengan nama PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk.

Akte Pendirian Perusahaan :

1. Akta Notaris No.196 tanggal 7 September 1989, Notaris Edison Jingga, SH, pengganti dari Notaris Misahardi Wilamarta, SH, di Jakarta.
2. Pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, Surat Keputusan No.C2-25.HT.01.01.Th.90 tanggal 10 Januari 1990.
3. Berita Negara Republik Indonesia No.37 tanggal 10 Mei 1994, Tambahan No.2469/1994 (Akta Pendirian).

Akte Perubahan Terakhir :

Akta Notaris No. 64 tanggal 8 Oktober 2015, Notaris Buntario Tigris Darmawan NG, SH, SE, MH, Not. di Jakarta.

Dewan Komisaris dan Direksi

Dewan Komisaris adalah organ perusahaan yang memiliki tugas pokok untuk melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan perusahaan dan memberikan nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris juga bertugas untuk memastikan terselenggaranya pelaksanaan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan (*good corporate governance*) dalam setiap kegiatan usaha BCA pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi BCA.

Direksi merupakan organ perusahaan yang memiliki tugas pokok melakukan pengurusan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan berdasarkan ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 4. 1 Dewan Komisaris dan Direksi

Dewan Komisaris		
1	Komisaris Utama	Dato' Sri Prof. Dr. Tahir, MBA
2	Komisaris	Ir. Hendra
3	Komisaris	Lee Wei Cheng
4	Komisaris Independen	Ir. Kumhal Djamil, SE
5	Komisaris Independen	Insmerda Lebang
6	Komisaris Independen	Winarto
Dewan Direksi		
1	Direktur Utama	Hariyono Tjahjarijadi
2	Wakil Direktur Utama	Jane Dewi Tahir
3	Direktur	Hariati Tupang
4	Direktur	Rudy Mulyono
5	Direktur	Andreas Wiryanto
6	Direktur	Chang Fa Hsiang
7	Direktur	Hung Li Chen
8	Direktur	Wang Tien Cien

Sumber : PT Bank Mayapada Internasional, Tbk (2017)

4.3 Visi , Misi dan Budaya Bank Mayapada

Visi

Menjadi salah satu bank swasta berkualitas di Indonesia dalam nilai aset, profitabilitas, dan tingkat kesehatan.

Misi

Menjalankan operasional bank yang sehat dan memberikan nilai tambah maksimal kepada nasabah, karyawan, pemegang saham, dan pemerintah

Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan Bank Mayapada sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Rumusan budaya perusahaan tertuang dalam tata nilai Bank Mayapada yaitu transparansi, integritas, profesionalisme, serta kemampuan menjawab tantangan-tantangan dalam operasi perbankan. Visi dan Misi Bank Mayapada ditetapkan untuk memberikan landasan, arah, dan panduan bagi segenap jajaran dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Tata Nilai ditetapkan sebagai panduan moral bagi segenap jajaran dalam mengemban misi dan mencapai visi perusahaan. Proses sosialisasi sekaligus internalisasi Budaya Perusahaan bagi seluruh jajaran (Dewan Komisaris, Direksi, dan Pegawai Bank) dilakukan secara berkala. Oleh karenanya, Bank selalu berusaha meningkatkan mutu sumber daya manusia dimulai dari saat penerimaan karyawan, penempatan, sistem intensif, pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan merupakan faktor yang menentukan hasil kerja seluruh karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Bank.

Budaya Anti Fraud

Adapun budaya yang sangat menjadi perhatian bagi Bank Mayapada adalah kepedulian anti fraud, mengingat bisnis jasa keuangan sangat rawan terhadap kecurangan. Kebijakan strategi anti fraud Bank Mayapada merupakan wujud komitmen, tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi dalam pengendalian fraud. Keberhasilan penerapan strategi anti fraud secara menyeluruh sangat bergantung pada arah dan semangat dari Dewan Komisaris dan Direksi. Direksi tidak memberikan toleransi (*zero tolerance*) pada setiap bentuk fraud, baik yang berasal dari pihak internal maupun eksternal. Implementasi strategi anti fraud dijabarkan melalui 4 (empat) pilar strategi pengendalian fraud yang saling berkaitan, yaitu

1. Pencegahan;
2. Deteksi;
3. Investigasi, Pelaporan, dan Sanksi;
4. Pemantauan, Evaluasi dan Tindak Lanjut.

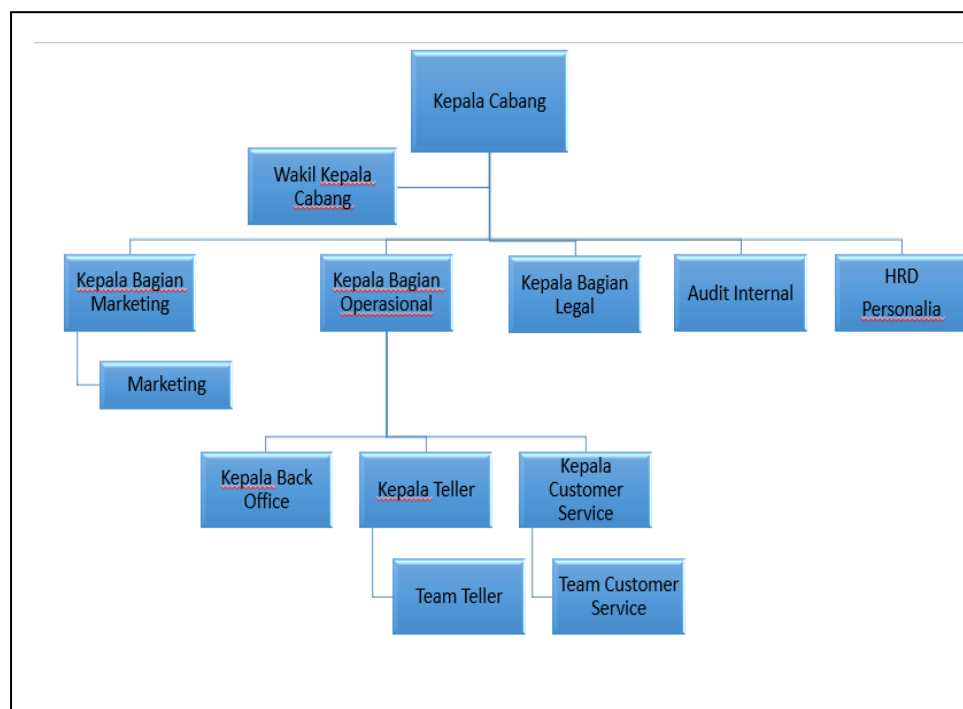
Upaya-upaya untuk mengembangkan budaya dan kepedulian terhadap anti fraud diantaranya dengan dituangkan dalam bentuk deklarasi anti fraud, membentuk saluran komunikasi yang efektif di internal perusahaan, serta memberikan pelatihan, terkait dengan peningkatan awareness dan pengendalian fraud..

Berikut ini adalah pilar pencegahan yang telah diterapkan, yaitu:

1. Anti fraud awareness : upaya untuk menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya pencegahan fraud oleh seluruh pihak terkait. Kegiatan anti fraud awareness dilakukan melalui penyusunan & sosialisasi komitmen anti fraud, program employee awareness, dan program customer awareness.
2. Identifikasi kerawanan : proses untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengukur potensi risiko operasional terjadinya fraud internal dan eksternal pada setiap aktivitas operasional bisnis Bank. Hasil identifikasi diinformasikan kepada pihak yang berkepentingan.
3. *Know Your Employee* (KYE) : melakukan pengamatan terhadap perilaku karyawan di unit kerja binaan.

4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



4.5 Tugas dan Wewenang Karyawan Bank Mayapada

4.5.1 Kepala Cabang

1. Mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi tugas-tugas bawahannya.
2. Mengembangkan, membantu dan melatih bawahan sesuai dengan pekerjaannya untuk memenuhi syarat-syarat pada unit kerja masing-masing.
3. Mengawasi jalanya pelayanan di unit operasional yang menjadi tanggung jawab bawahannya.
4. Menjalankan fungsi manajemen personalia mulai dari pendelegasian wewenang, penilaian karyawan, pengendalian lingkungan kerja.

4.5.2 Wakil Kepala Cabang

1. Membantu kepala cabang dalam menjalankan tugas tanggungjawabnya
2. Menjalankan tugas dan tanggungjawab kepala cabang apabila kepala cabang sedang cuti atau menjalankan dinas di luar kota

4.5.3 Kepala Bagian Marketing

1. Memberikan pengarahan, pembinaan, dan pengawasan terhadap staf yang ada dibawahnya
2. Melaksanakan tugas dan bertanggungjawab atas laporan bulanan dan laporan berkala yang disampaikan kepada cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Menjaga dan mengusahakan tercapainya laba yang telah ditargetka bank

4. Mengikuti pengembangan perbankan sehubungan dengan kegiatan pemasaran dan selalu memperhatikan situasi pasar serta melihat factor-faktor yang mungkin mempengaruhi perkembangannya
5. Membawahi langsung Account Officer / Marketing

4.5.4 Kepala Bagian Operasional

1. Memonitor dan mengontrol terlaksananya operasional bank.
2. Menjalankan fungsi kepemimpinan pada bagian operasional.
3. Memeriksa semua transaksi dan mutasi keuangan.
4. Menyusun rencana kerja atau anggaran di bidang operasional.
5. Bertanggungjawab dalam pembuatan laporan bulanan cabang.

4.5.5 Kepala Bagian Legal

1. Membuat daftar nasabah dan jadwal penagihan sesuai instruksi
2. Mengirimkan surat peringatan dan melakukan eksekusi serta penjualan jaminan kepada nasabah sesuai kondisi masing-masing
3. Memeriksa dokumen dan kenotariatan atas pengajuan kredit oleh calon debitur.

4.5.6 Audit Internal

1. Melaksanakan proses pemeriksaan / audit internal bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit.
2. Menjalalakan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi financial maupun operasional.

3. Melakukan monitoring dan evaluasi hasil audit internal serta menjalin koordinasi dengan pihak terkait untuk menyiapkan solusi untuk hasil temuan masalah.

4.5.7 HRD / Personalia

1. Melakukan pembayaran gaji, uang jasa, pesangon, lembur, dan lainnya sesuai ketentuan.
2. Melakukan seleksi terhadap calon pegawai sesuai ketentuan dan kebutuhan.
3. Membawahi langsung bagian umum, perlengkapan, pengemudi, satuan pengamanan, dan pramubakti.

4.5.8 Marketing

1. Mencapai target sesuai dengan yang diberikan.
2. Memasukkan dana yang telah dihimpun dari nasabah, kedalam produk simpanan bank. Misalnya seperti simpanan giro, simpanan tabungan, atau simpanan deposito.
3. Menyalurkan kembali dana yang sudah dihimpun, kepada pihak lain atau nasabah baik itu individu, swasta, ataupun lembaga dalam bentuk produk pinjaman bank seperti kredit.
4. Mengelola nasabah lama dan baru

4.5.9 Kepala Bagian Back Office

1. Mengkliringkan *cheque* / bilyet giro yang telah jatuh tempo.
2. Membukukan transaksi dan yang tidak dilakukan oleh teller dan bagian lainnya (seperti pemindahbukuan, aktiva-pasiva).

3. Membuat laporan kepada Kepala Bagian Operasional

4.5.10 Kepala bagian Teller

1. Memberikan solusi apabila terjadi masalah di counter dan bila teller selisih melakukan *balancing* akhir hari.
2. Memberikan *offer rate* atas transaksi yang melebihi wewenang teller.
3. Melakukan *verifikasi* dan pencocokan atas *balancing* akhir hari.
4. Melakukan pemeriksaan *cash box teller*.
5. Memonitor penyelesaian pos-pos terbuka atau selisih belum tersesuaikan.
6. Melaporkan transaksi *valas* kepada Kepala Bagian Operasional.
7. Memonitor secara aktif dan melakukan pengarahan langsung sesuai dengan wewenangnya atas seluruh jalannya transaksi yang ditangani *teller* (setoran, penarikan, pemindah bukuan) serta mengkoordinasi.
8. Menentukan pembukaan *counter* tambahan.

4.5.11 Kepala Bagian Customer Service

1. Membantu CSO memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan atas komplain dari nasabah terhadap layanan dan produk bank.
2. Memonitor cara kerja CSO dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah.
3. Mengevaluasi data-data pembukaan rekening baru.
4. Menentukan pembukaan *counter* tambahan.

4.5.12 Teller

1. Memberikan jasa layanan transaksi baik yang bersifat tunai maupun non tunai kepada nasabah.

2. Bertanggungjawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas di sistem dengan kas di terminalnya.
3. Memastikan data nasabah dan data di dalam core banking sesuai.
4. Memastikan keaslian baik dokumen dan uang yang diterima atau diberikan ke nasabah

4.5.12 Customer Service

1. Memberikan pelayanan dan penjelasan tentang produk dan informasi lainnya yang diperlukan.
2. Meregistrasi data nasabah, menginput data master nasabah pada program/system.
3. Membuat laporan bulanan sesuai interuksi operasi.
4. Menangani keluhan nasabah dan memberikan solusi terbaik.

4.6 Daftar Produk Bank Mayapada

4.6.1 Simpanan

1. My Saving

Tabungan bagi anda dan Keluarga yang menginginkan keleluasaan dan kemudahan dalam menyimpan dana dengan fleksibilitas bertransaksi melalui ATM 24 jam.

2. My Saving Super Benefit

Tabungan yang memberikan manfaat ‘super’ berupa suku bunga menarik setara deposito berjangka dan gratis untuk biaya RTGS, LLG dan kliring.

3. My Dollar

Simpanan mata uang US Dollar yang aman dan menguntungkan.

4. TabunganKu

Tabungam dari program Bank Indonesia.

5. Tabungan SimPel

Tabungan Untuk Simpanan Pelajar

4.6.2 Deposito dan Giro

1. My Depo

Deposito rupiah

2. My Depo Valas

Deposito dengan mata uang asing

3. My Giro

Program Giro untuk memberikan kemudahan dalam bisnis.

4. My Giro Premium

Program giro yang lebih memberikan keuntungan dan kemudahan dalam bisnis.

5. My Giro Valas

Program giro untuk mata uang asing.

4.6.3 Pinjaman

1. My Auto

Fasilitas kredit kepemilikan kendaraan bermotor.

2. My Home

Fasilitas kredit kepemilikan rumah.

3. My Loan

Layanan fasilitas kredit untuk membantu bisnis lebih mudah.

4.6.4 Investasi dan Bancassurance

1. My Family Saving

Program tabungan dengan tenor tertentu.

2. Ziaga Jiwa

Produk asuransi untuk proteksi jiwa.

3. Ziaga PA Plus

Produk asuransi dengan proteksi dan pengembangan investasi.

4. Prestigio Unit Link

5. Mahacita Protection

4.7 Layanan Bank

4.7.1 E-Banking

1. My ATM

Fasilitas ATM yang dapat digunakan diseluruh ATM perbankan.

2. My Card

Fasilitas kartu kredit untuk membantu transaksi lebih mudah.

3. My Mobile

Fasilitas transaksi melalui aplikasi pada telpon genggam.

4. My Online

Fasilitas untuk bertransaksi menggunakan *web browser*

4.7.2 Antar Bank

1. Kliring

pertukaran warkat antarbank baik atas nama bank maupun nasabah yang hasil perhitungannya diselesaikan pada waktu tertentu

2. LLG dan RTGS

Layanan pengiriman dana antar bank

3. Transaksi Valas (transaksi dengan mata uang asing)

4.7.3 Layanan lainnya

1. My Safe Box (layanan jasa menyewakan kotak penyimpanan yang aman)

2. My Payroll (layanan yang diberikan kepada perusahaan untuk sistem penggajian karyawannya)

3. Layanan MPN-G2 (layanan pembayaran pajak ke kas negara)

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil Responden

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 100 orang yang terdiri dari laki –laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 5.1 dibawah ini:

Tabel 5. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	52.0	52.0	52.0
	Perempuan	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data: data primer yang diolah,2018

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas nampak bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 54 persen. Sedangkan responden wanita sebanyak 48 orang atau sebesar 48 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Mayapada Semarang lebih membutuhkan karyawan laki laki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dalam bekerja.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia Karyawan Bank Mayapada Semarang memiliki usia yang bervariasi antara 20 tahun sampai di atas 50 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 5.2 bawah ini:

Tabel 5. 2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	78	78.0	78.0	78.0
31-40 tahun	16	16.0	16.0	94.0
41-50 tahun	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 5.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 20 – 30 tahun sebanyak 78 orang atau sebesar 78 persen, antara 31 - 40 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 16 persen, dan jumlah terkecil adalah responden yang memiliki usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 6 persen. Hal ini menunjukkan karyawan Bank Mayapada Semarang pada usia yang produktif dalam mendukung operasional perusahaan, sehingga diharapkan akan mampu bersaing perbankan yang lainnya.

5.1.3 Responden Berdasarkan Masa kerja

Untuk memajukan Bank Mayapada sampai saat ini, banyak karyawan yang menjadi bagian didalamnya. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam Tabel 5.3 bawah ini:

Tabel 5. 3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 tahun	55	55.0	55.0	55.0
4-5 tahun	22	22.0	22.0	77.0
>5 tahun	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah,2018

Dari tabel 5.3 terlihat bahwa hampir semua responden yang sudah bergabung dengan Bank Mayapada memiliki masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 55 orang atau sebesar 55,0 persen, 4-5 tahun sebanyak 22 orang atau 22,0 persen, >10 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 23 persen. Kalau di lihat lebih banyak karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun. Karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun adalah karyawan dengan status kerja kontrak dan untuk karyawan yang sisanya adalah karyawan tetap.

5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan untuk karyawan Bank Mayapada beragam-ragam. Adapun tingkat pendidikan disajikan dalam tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5. 4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	10.0	10.0	10.0
D3	38	38.0	38.0	38.0
S1	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah,2018

Dari tabel 5.4 menunjukkan tingkat Pendidikan karyawan yang bekerja di Bank Mayapada Semarang didominasi karyawan lulusan S1/Sarjana.

5.2 Hasil Analisa Data

5.2.1 Hasil Uji Kualitas Data

Berdasarkan metode analisis data yang telah dijelaskan pada bagian metode penelitian, pengujian pertama yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji kualitas data. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

5.2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah /valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner (Ghozali, 2011). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkolerasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid adalah ditentukan dengan r hitung $>$ nilai r tabel. Berikut hasil pengujian uji validitas :

Tabel 5. 5
Hasil Uji Validitas

Indikator	Correted Item Total Correlation	Ket
X1.1	0,634	Valid
X1.2	0,610	Valid
X1.3	0,658	Valid
X2.1	0,803	Valid
X2.2	0,825	Valid
X3.1	0,738	Valid
X3.2	0,711	Valid

Indikator	Correted Item Total Correlation	Ket
X4.1	0,551	Valid
X4.2	0,565	Valid
X4.3	0,467	Valid
X5.1	0,365	Valid
X5.2	0,441	Valid
X5.3	0,604	Valid
X5.4	0,535	Valid
Y1.1	0,570	Valid
Y1.2	0,556	Valid
Y1.2	0,512	Valid

(α) = 0,05 dan nilai r tabel : 0,197

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas seperti yang terlihat pada tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada masing-masing variabel semua indikator telah melebihi dari nilai r tabel dan signifikannya $< 0,05$ sehingga pengujiannya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil r hitung pada tiap-tiap indikator pada variabel diperoleh melebihi nilai r tabel sebesar 0,197. Sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel telah valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya (Imam. Ghazali, 2011).

5.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau reliabel untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap variabel *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, didapat hasil adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 6
Hasil Uji Realiabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,723	0,6	Reliabel
2	Karakteristik pekerjaan	0,842	0,6	Reliabel
3	Teknologi Informasi	0,769	0,6	Reliabel
4	Pemberian Insentif	0,602	0,6	Reliabel
5	Disiplin kerja	0,610	0,6	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	0,626	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel ternyata diperoleh rata-rata nilai *Crobanch Alpha* lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,6 (Imam. Ghozali, 2011). Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

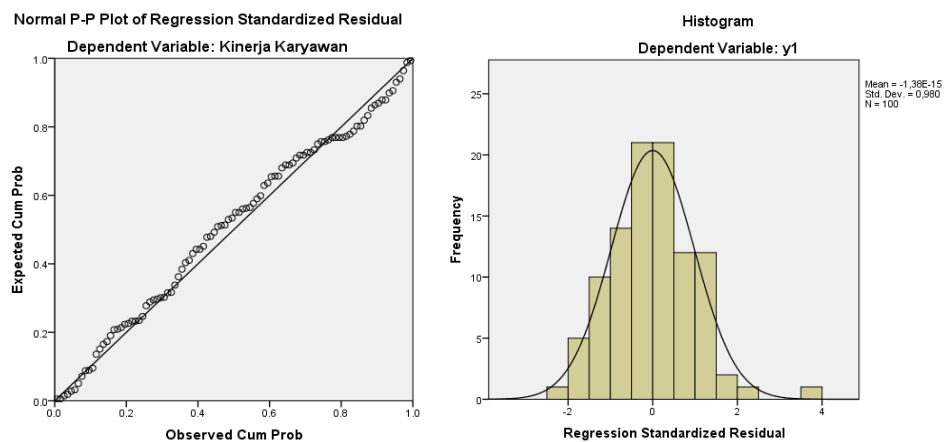
5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusinormal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini bisa

menyesatkan khususnya untuk jumlah sample yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Imam. Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengujian SPSS, *Normal Probability Plot* yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Gambar 5. 1
Grafik Normalitas



Sumber : Data diolah 2018

Jika dilihat berdasarkan gambar 5.1 di atas, maka data dari semua data berdistribusi normal. Hal ini karena semua data menyebar mengikuti garis Normalitas.

5.3.2 Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Salah satu model pengujiannya adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Imam. Ghozali (2011), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya. Berikut hasil ringkasan pengujian tabel 5.7 :

Tabel 5. 7
Tabel Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.386	.861		5.097	.000		
<i>Employee Engagement</i>	.092	.043	.138	2.133	.036	.528	1.894
Karakteristik Pekerjaan	.064	.027	.134	2.384	.019	.697	1.434
Teknologi Informasi	.346	.054	.455	6.371	.000	.430	2.324
Insentif	.167	.049	.229	3.398	.001	.485	2.061
Disiplin Kerja	.176	.051	.201	3.482	.001	.656	1.525

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa semua dapat diketahui nilai variance inflation (VIF) kelima variabel X1-X5 berada dibawah angka 5, sehingga disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolineritas.

5.3.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokoelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. 8
Tabel Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.783	.42168	1.846

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, *Employee Engagement*, Pemberian Incentif, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. 9
Tabel Durbin Watson

d	dl	du	4-dl	4-du
1,846	1,5736	1,7804	2,4264	2,219

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data bahwa nilai d berada diantara du dan 4-du yakni $du < d < 4-du$, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

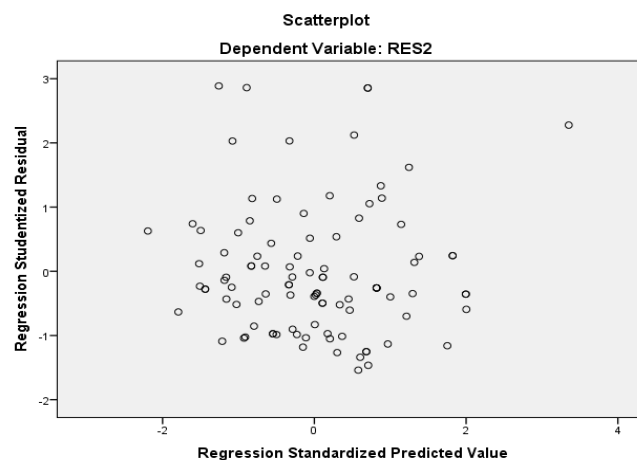
5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebagai dasar untuk menentukan apakah terjadi problem Heteroskedastisitas, sebagai dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Imam. Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui hasil pengujian heteroskedastisitas antara *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, berikut hasil pengujiannya :

Gambar 5. 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan gambar 5.2 hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh antara *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan titik-titik yang menyebar secara acak serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain dari gambar diatas pembuktian bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas yakni dengan mengamati tabel dibawah ini:

Tabel 5. 10
Tabel Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.089	.510		.174	.862
<i>Employee Engagement</i>	.005	.026	.026	.188	.851
Karakteristik Pekerjaan	.026	.016	.193	1.611	.111
Teknologi Informasi	-.004	.032	-.020	-.131	.896
Pemberian Incentif	-.041	.029	-.203	-1.413	.161
Disiplin Kerja	.030	.030	.123	.993	.323

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dengan tabel uji glejser untuk mengetahui apakah adanya masalah heteroskedastisitas, dapat diamati bahwa nilai signifikansi melebihi dari 0,05, hal itu membuktikan bahwa tidak terjadinya problem heteroskedastisitas.

5.4 Hasil dan Analisis Linier Berganda

Dengan dibantu program SPSS 15 dalam proses perhitungannya regresi linier berganda antara variabel *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil :

Tabel 5. 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.386	.861		5.097	.000
<i>Employee Engagement</i>	.092	.043	.138	2.133	.036
Karakteristik Pekerjaan	.064	.027	.134	2.384	.019
Teknologi Informasi	.346	.054	.455	6.371	.000
Pemberian Incentif	.167	.049	.229	3.398	.001
Disiplin Kerja	.176	.051	.201	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.14 persamaan regresi diatas dinyatakan dengan *Understanding Coefficients* dengan pertimbangan bahwa ukuran variabel sama, artinya bahwa persepsi responden terhadap variabel dianggap mempunyai ukuran yang sama sehingga yang digunakan *Unstandardized Coefficients* (Imam. Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4,386 + 0,092(X1) + 0,064(X2) + 0,346(X3) + 0,167(X4) + 0,176(X5)$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 4,386 mempunyai arti jika tidak ada peningkatan variabel *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 4,386.
2. B_1 (Nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,092 mempunyai arti koefisien regresi *Employee Engagement* (X_1) bernilai positif berarti jika semua indikator *Employee Engagement* (X_1) dinaikkan 100%, sedangkan variabel lain tetap, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 9,2%.
3. B_2 (Nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,064 mempunyai arti koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (X_2) bernilai positif berarti jika semua indikator Karakteristik Pekerjaan (X_2) dinaikkan 100%, sedangkan variabel lain tetap, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 6,4%.
4. B_3 (Nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,346 mempunyai arti koefisien regresi Teknologi (X_3) bernilai positif berarti bahwa jika semua indikator Teknologi (X_3) dinaikkan 100%, sedangkan variabel lain tetap, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 34,6%.
5. B_4 (Nilai koefisien regresi X_4) sebesar 0,167 mempunyai arti koefisien regresi Pemberian Insentif (X_4) bernilai positif berarti bahwa jika semua indikator Pemberian Insentif (X_4) dinaikkan 100%, sedangkan variabel lain tetap, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 16,7%.
6. B_5 (Nilai koefisien regresi X_5) sebesar 0,176 mempunyai arti koefisien regresi Disiplin kerja (X_5) bernilai positif berarti jika semua indikator

Disiplin kerja (X_5) dinaikkan 100%, sedangkan variabel lain tetap, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 17,6%.

7. Berdasarkan nilai persamaan regresi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor X_3 (Teknologi Informasi), hal itu dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang paling tinggi yaitu sebesar 0,346.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Uji t (Parsial)

Hipotesis secara parsial adalah suatu uji untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil pengujian parsial yang dibantu dengan program SPSS.

Tabel 5. 12
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.386	.861		5.097	.000
<i>Employee Engagement</i>	.092	.043	.138	2.133	.036
Karakteristik Pekerjaan	.064	.027	.134	2.384	.019
Teknologi Informasi	.346	.054	.455	6.371	.000
Pemberian Insentif	.167	.049	.229	3.398	.001
Disiplin Kerja	.176	.051	.201	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hipotesis :

Ho: $\beta = 0$ tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: $\beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila nilai probabilitas < taraf signifikan 5% atau 0,05, maka ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Apabila nilai probabilitas > taraf signifikan 5% atau 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan antara *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1) Uji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel *Employee Engagement* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,133 dan hasil perhitungan tabel *Coefficient* adalah signifikan bernilai 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a direrima, itu berarti analisis dan

pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa ternyata terdapat pengaruh positif antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hal ini hipotesis pertama terbukti.

2) Uji pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,384 dan hasil perhitungan tabel *Coefficient* adalah signifikan bernilai 0,019 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa ternyata terdapat pengaruh positif antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hal ini hipotesis kedua terbukti.

3) Uji pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel Teknologi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,371 dan hasil perhitungan tabel *Coefficient* adalah signifikan bernilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa ternyata terdapat pengaruh positif antara Teknologi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hal ini hipotesis ketiga terbukti.

4) Uji pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel Pemberian Insentif (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.398 hasil perhitungan tabel *Coefficient* adalah signifikan bernilai 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa ternyata terdapat pengaruh positif antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hal ini hipotesis keempat terbukti.

5) Uji pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel Disiplin kerja (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.482 dan hasil perhitungan tabel *Coefficient* adalah signifikan bernilai 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa ternyata terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hal ini hipotesis kelima terbukti.

5.5.2 Uji F

Pengujian hipotesis secara serentak yaitu suatu uji untuk mengetahui antara *Employee Engagement* (X_1), Karakteristik Kerja (X_2), Teknologi (X_3), Pemberian Insentif (X_4), dan Disiplin kerja (X_5) secara bersama-sama terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil pengujian secara simultan yang proses perhitungannya dibantu dengan SPSS :

Tabel 5. 13
Uji F (Uji Serentak)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.285	5	12.857	72.306	.000 ^b
Residual	16.715	94	.178		
Total	81.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, *Employee Engagement*, Pemberian Insentif, Teknologi Informasi

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hipotesis :

Ho: $\beta = 0$ tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Kerja (X2), Teknologi (X3), Pemberian Insentif (X4), dan Disiplin kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha: $\beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Kerja (X2), Teknologi (X3), Pemberian Insentif (X4), dan Disiplin kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila nilai probabilitas < taraf signifikan 5% atau 0,05, maka ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Kerja (X2), Teknologi (X3), Pemberian Insentif (X4), dan Disiplin kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

- Apabila nilai probabilitas > taraf signifikan 5% atau 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Kerja (X2), Teknologi (X3), Pemberian Insentif (X4), dan Disiplin kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Dari tabel 5.16 hasil pengujian dengan SPSS didapat angka F hitung antara *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Kerja (X2), Teknologi (X3), Pemberian Insentif (X4), dan Disiplin kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,306 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, sehingga terdapat pada daerah H_0 ditolak, artinya variabel *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Kerja (X2), Teknologi (X3), Pemberian Insentif (X4), dan Disiplin kerja (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan model dalam regresi ini dikatakan fit atau layak.

5.5.3 Analisa Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran kesesuaian regresi berganda terhadap suatu data. Semakin tinggi *Adjusted R²* maka akan semakin baik bagi model regresi karena berarti variabel bebas semakin mampu menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi ditentukan dengan rumus: $KD = Adjusted R^2 \times 100$.

Tabel 5. 14
Tabel Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.783	.42168	1.846

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, *Employee Engagement*, Pemberian Incentif, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output summary diketahui determinasi (R square) sebesar 0.783. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0, 783 sama dengan 78.3 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independent pada penelitian ini berpengaruh pada variabel dependent sebesar 78.3 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

5.6 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa ternyata nilai signifikannya sebesar 0,036, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik *employee engagement* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa ternyata nilai signifikannya sebesar 0,019, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa ternyata teknologi informasi nilai signifikannya sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif teknologi terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik teknologi di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa ternyata nilai signifikannya sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa ternyata nilai signifikannya sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 5 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Bank Mayapada menerapkan tata aturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya, sehingga kepatuhan akan aturan tersebut tinggi.

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di bab sebelumnya maka berikut kesimpulan penelitian ini.

1. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari besarnya koefisien variabel *Employee Engagement* pada persamaan regresi yaitu sebesar 0,092 dan nilai signifikansi variabel *Employee Engagement* adalah sebesar $0.036 < 0.05$.
2. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari besarnya koefisien variabel karakteristik pekerjaan pada persamaan regresi yaitu sebesar 0,064 dan nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar $0.019 < 0.05$.
3. Variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari besarnya koefisien variabel teknologi informasi pada persamaan regresi yaitu sebesar 0,346 dan nilai signifikansi variabel teknologi informasi adalah sebesar $0.000 < 0.05$.
4. Variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari besarnya koefisien variabel resiko pada persamaan regresi yaitu sebesar 0,167 nilai signifikansi variable pemberian insentif sebesar $0.001 < 0.05$.
5. Variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari besarnya koefisien variabel resiko pada

persamaan regresi yaitu sebesar 0,176 nilai signifikansi variable pemberian insentif sebesar $0.001 < 0.05$.

6.2 Saran

Atas dasar kepemimpinan yang telah dikemukakan diatas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi peneliti yang akan datang.

Adapun beberapa saran tersebut :

1. Bagi peneliti yang akan datang, model ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian mengenai kinerja karyawan.
2. Besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) sebesar 0,78.3 artinya 78.3 % variasi dari semua variabel independen (*Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi Informasi, Insentif Dan Disiplin Kerja) dapat menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 21.7 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, stress kerja, lingkungan pekerjaan, jumlah pendapatan yang diterima dan sebagainya.
3. Variabel *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan tetap berusaha mempertahankan dan meningkatkan *Employee Engagement*. Karyawan dengan rasa *engaged* yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga disini Bank Mayapada akan diuntungkan karena memiliki karyawan yang berkinerja tinggi.
4. Variabel Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan terus aktif meningkatkan

karakteristik pekerjaan karyawan. Bank Mayapada memberikan pelatihan dalam memahami karakteristik pekerjaan dan hal yang mengenai otonomi pekerjaan tersebut, sehingga karyawan yang semakin paham akan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

5. Teknologi mempunyai pengaruh yang paling kuat dengan variabel kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan tetap meng*update* teknologi yang dibutuhkan oleh karyawan dan nasabah. Teknologi yang dijalankan dalam Bank Mayapada ternyata mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penggunaan teknologi yang semakin *up-to-date* akan semakin memudahkan pekerjaan karyawan, sehingga kinerja juga akan semakin meningkat.
6. Pemberian Insentif mempunyai pengaruh yang kuat dengan variabel kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan tetap memperbaiki insentif karyawan.
7. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan variabel kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan tetap meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung
- Abdul Kadir dan Terra CH. Triwahyuni. 2013. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Agnes et.al, 2017. *Penagruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. Jurnal. Manajemen Bisnis. Uniersitas Petra. AGORA vol.5 no.1.
- Alimuddin ibriati kartika.2012.*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia ,TBK,Makassar*.
- Davis. Ph, Keith dan W. Newstrom. Ph. D john. *Perilaku dalam organisasi. Jilid 2 edisi 7*. Erlangga. 1996: Jakarta.
- Desak Made, 2015. *Pengaruh Teknologi Informasi dan system Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa*. Jurnal. Universitas Warmadewa
- Fattiah, 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakutlas Ekonomi Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dalam program SPSS* bagian penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro: Semarang.
- Gorda. I . Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. Hani, (2010). “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. SP. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Non Sekunder)*. Yogyakarta : Muhamadiyah
- Handoko. T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Liberty.
- Hedjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2000). “*Manajemen Personalia*”, Yogyakarta : BPFE.

- Lewiuci, 2016. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarg Produsen Senapan Angin*. Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. AGORA vol. 4 No.2
- M. Manulang, 2011, *Manajemen Personalia* , Aksara Baru, Jakarta.
- Mathis,dkk. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Muhammad dkk, 2015. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No.2
- Mundung, Martinus, 2010. Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada Perusahaan Ikan Kaleng “Joint Venture” di Kota Bitung). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 8 Nomor 1, Februari.
- Nathania Elizabeth Mila.2010.*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Grasindo Offset*.Semarang.
- Pajar.2008.*Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah*,Surakarta.
- Priyanto Wahyu. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi*, Malang.
- Rahmah, 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015 hlm 198-216
- Ravianto, J, (1985). *“Produktivitas dan Manusia Indonesia”*, Jakarta : SIUPP.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mondar Maju.
- Robby Dharma, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah cabang Padang*. Jurnal. Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Schules,Randall,s,Jackson,Susan E.*Manajemen SDM* edisi 6 jilid 2.Erlangga:1996 Jakarta.
- Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Cetakan I*, Rineksa Cipta. 2002: Jakarta.

- Siddhanta, A. and Roy, D. 2010. *Employee Engagement Engaging The 21st Century Workforce*. Asian Journal Of Management Research ISSN: 2229-3795.
- Sinta, 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSB Indonesia Cibitung*. Jurnal.
- Simamora, Henry, (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta : YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Sinungan, Muchdarsyah, (1987). *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Drs. Muchdarsyah. 2005. *Produtivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tri Krismawan Aloysius. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Pasar Karyawan PT. Nyonya Meneer*. Semarang.
- Triyaningsih, SL. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika edisi September 2014 Vol 1. No.2* : 31-38.
- Universitas.Heidjiracman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Wartana I Made Hedy.2011.*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud,Bali*.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BUKU BIMBINGAN SKRIPSI

LAMPIRAN

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.048	.147	.634**
	Sig. (2-tailed)		.637	.145	.000
	N	100	100	100	100
x1.2	Pearson Correlation	.048	1	.114	.610**
	Sig. (2-tailed)	.637		.260	.000
	N	100	100	100	100
x1.3	Pearson Correlation	.147	.114	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.145	.260		.000
	N	100	100	100	100
x1	Pearson Correlation	.634**	.610**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.326**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.326**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.803**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.058	.738**
	Sig. (2-tailed)		.566	.000
	N	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.058	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.566		.000
	N	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.738**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

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

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	-.062	-.159	.551**
	Sig. (2-tailed)		.537	.115	.000
	N	100	100	100	100
X4.2	Pearson Correlation	-.062	1	-.018	.565**
	Sig. (2-tailed)	.537		.858	.000
	N	100	100	100	100
X4.3	Pearson Correlation	-.159	-.018	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.115	.858		.000
	N	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.551**	.565**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	-.161	.168	-.134	.365**
	Sig. (2-tailed)		.110	.094	.183	.000
	N	100	100	100	100	100
X5.2	Pearson Correlation	-.161	1	-.044	-.011	.441**
	Sig. (2-tailed)	.110		.667	.913	.000
	N	100	100	100	100	100
X5.3	Pearson Correlation	.168	-.044	1	.090	.604**
	Sig. (2-tailed)	.094	.667		.374	.000
	N	100	100	100	100	100
X5.4	Pearson Correlation	-.134	-.011	.090	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.183	.913	.374		.000
	N	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.365**	.441**	.604**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.092	-.127	.570**
	Sig. (2-tailed)		.360	.208	.000
	N	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	-.092	1	.077	.556**
	Sig. (2-tailed)	.360		.446	.000
	N	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	-.127	.077	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.208	.446		.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.570**	.556**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	20.36	5.324	.429	.709
x1.2	20.40	5.434	.401	.722
x1.3	20.39	5.271	.467	.694
x1	12.23	1.815	1.000	.255

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	10.21	8.612	.646	.853
X2.2	9.80	8.202	.670	.829
X2	6.67	3.536	1.000	.491

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.24	3.356	.504	.790
X3.2	10.04	3.574	.473	.819
X3	7.10	1.384	.996	.109

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	20.03	4.534	.244	.625
X4.2	19.88	4.571	.296	.590
X4.3	19.79	4.976	.193	.646
X4	11.94	1.532	1.000	-.290 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	30.9500	3.785	.153	.638
X5.2	30.7900	3.562	.187	.632
X5.3	30.7900	3.238	.404	.546
X5.4	30.8100	3.327	.292	.590
X5	17.6200	1.066	1.000	-.064 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability Statistics

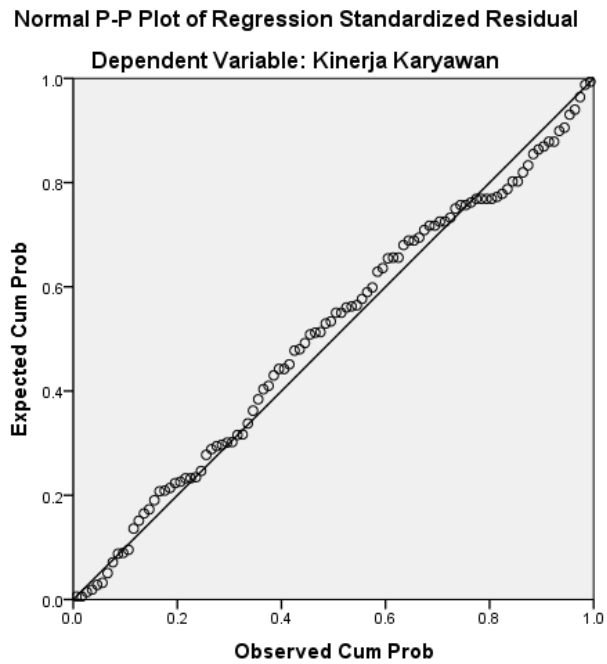
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	22.52	2.373	.262	.651
Y1.2	22.50	2.495	.306	.620
Y1.3	22.48	2.596	.263	.642
Y	13.50	.818	1.000	-.184 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Distribution



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

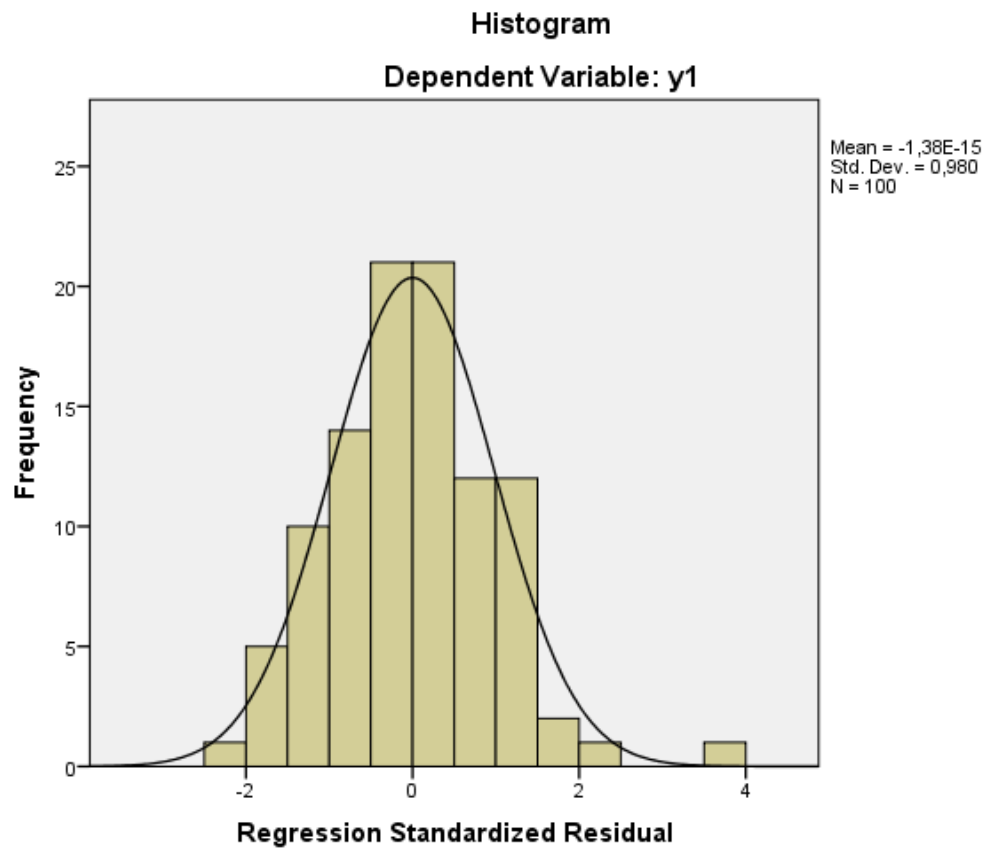
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41089385
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.386	.861		5.097	.000		
	Employee Engagement	.092	.043	.138	2.133	.036	.528	1.894
	Karakteristik Pekerjaan	.064	.027	.134	2.384	.019	.697	1.434
	Teknologi Informasi	.346	.054	.455	6.371	.000	.430	2.324
	Pemberian Incentif	.167	.049	.229	3.398	.001	.485	2.061
	Disiplin Kerja	.176	.051	.201	3.482	.001	.656	1.525

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

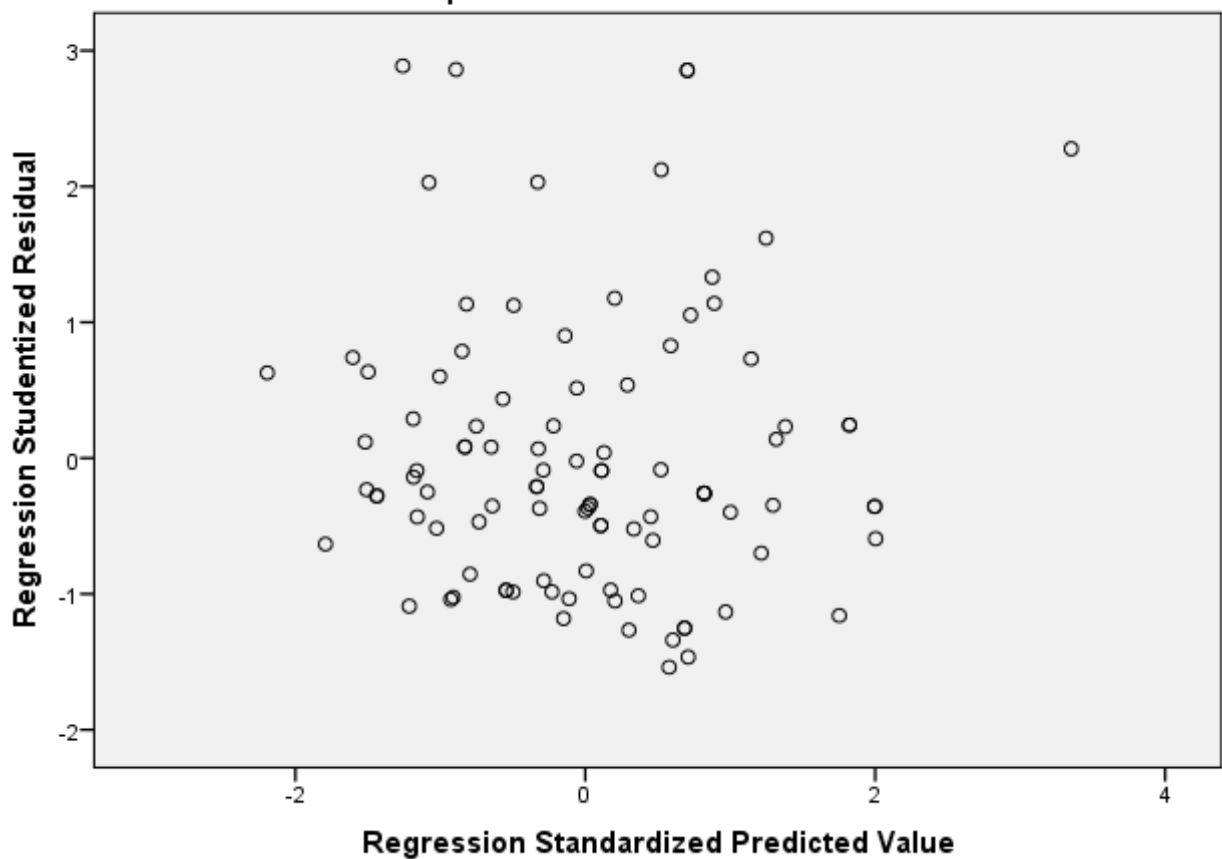
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.089	.510		.174	.862
	Employee Engagement	.005	.026	.026	.188	.851
	Karakteristik Pekerjaan	.026	.016	.193	1.611	.111
	Teknologi Informasi	-.004	.032	-.020	-.131	.896
	Pemberian Incentif	-.041	.029	-.203	-1.413	.161
	Disiplin Kerja	.030	.030	.123	.993	.323

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

Dependent Variable: RES2



Regresi

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.386	.861		5.097	.000
	Employee Engagement	.092	.043	.138	2.133	.036
	Karakteristik Pekerjaan	.064	.027	.134	2.384	.019
	Teknologi Informasi	.346	.054	.455	6.371	.000
	Pemberian Incentif	.167	.049	.229	3.398	.001
	Disiplin Kerja	.176	.051	.201	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KUESIONER

Hal : Kuesioner

Yth : Bapak / Ibu / Saudara

di Tempat

Bersama ini saya menyampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pernyataan berikut secara sukarela, jujur dan benar. Adapun pernyataan ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan, Teknologi, Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Semarang.

Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan dipublikasikan, sehingga saya akan menjamin kerahasiaan dari semua pendapat/opini atau komentar yang Bapak/Ibu/Saudara berikan. Oleh karena itu besar harapan saya Bapak/Ibu/Saudara berkenan mengisi semua pernyataan dalam kuesioner ini.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya mengucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

☐ 20-30 tahun

☐ 31-40 tahun

☐ 41-50 tahun

☐ > 50 tahun

Jenis kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Status tingkat Pendidikan :

☐ SMA

☐ D3

☐ S1/S2

Masa kerja :

☐ 1-3 tahun

☐ 4-5 tahun

☐ 6-10 tahun

☐ > 10 tahun

Berilah tanggapan terhadap pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang Anda pilih dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat setuju (Skor 4)

S : Setuju (Skor 3)

N : Netral

TS : Tidak setuju (Skor 2)

STS : Sangat tidak setuju (Skor 1)

Employee Engagement

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempunyai keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, dan menghadapi kesulitan.					
2.	Saya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan saya selama ini.					
3.	Saya merasa kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan					

Karakteristik Pekerjaan

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menggunakan beragam keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan baik pekerjaan yang bersifat rutin maupun yang membutuhkan keterampilan					
2.	Saya diberi kebebasan untuk memutuskan sendiri cara dan waktu menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab penuh atas kegagalan pekerjaan.					

Teknologi

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan fasilitas Komputerisasi yang sudah digunakan saat ini, maka kinerja saya sebagai karyawan akan meningkat untuk perusahaan.					
2.	Dengan fasilitas internet yang sudah digunakan saat ini, maka kinerja saya sebagai karyawan akan meningkat untuk perusahaan.					

Pemberian Insentif

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan pemberian insentif secara langsung yang sudah diberikan kepada saya, maka kinerja saya sebagai karyawan akan meningkat untuk perusahaan.					
2.	Perusahaan sudah memberikan THR/ Bonus Tahunan kepada saya, maka kinerja saya sebagai karyawan akan meningkat untuk perusahaan.					

Disiplin kerja

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan adanya presensi kerja maka saya semakin disiplin dalam bekerja					
2.	Saya memiliki tanggungjawab atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya					
3.	Dengan adanya peraturan kerja saya sudah disepakati, maka saya sebagai karyawan akan bekerja disiplin.					
4.	Saya memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas .					

Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
2.	Kualitas pekerjaan saya sesuai yang ditargetkan / diharapkan atasan saya					
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu					