



PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG BIMA

Sukardi¹, Sitaman Said², Mukhlis³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Bima

Email: sukardi@gmail.com³, sitaman_eko@stkipbima.ac.id²,
mukhlisbima@gmail.com³

Info Artikel	Abstrak
Keywords: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Bima. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bima yang berjumlah 215 orang karyawan dan sampel diambil sebanyak 80 orang responden responden. Penentuan sampel menggunakan <i>non probability sampling</i> . Teknik analisis data dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap uji analisis, yakni: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisa regresi linier sederhana, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji hipotesis telah menemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,272 dan t_{tabel} sebesar 2,000 sedangkan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang bekerja secara optimal dan mempunyai kinerja yang baik. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tersebut, diperlukan faktor-faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Bima. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan bisa menjadi bahan untuk mengembangkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hestisani, H., et al 2014). Dapat juga dikatakan *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Jadi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar tanggung jawab. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan, yaitu: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Cabang Bima?, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Cabang Bima.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Variabel-variabel yang digunakan adalah Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan dan Variabel Independen (variabel bebas) yakni: Disiplin kerja (X_1). Sumber data yaitu Data primer. Teknik pengumpulan data dengan metode angket atau kuesioner. Teknik analisis data dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi sederhana, dengan tahapan analisis, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi

klasik dengan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisa regresi linier sederhana, dan uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian diawali dengan deskripsi karakteristik responden penelitian, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	42	52,5%
2	Perempuan	38	47,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil kelompok jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5% dan perempuan sebanyak 38 orang atau sebesar 47,5%.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 30 tahun	39	48,75%
2	30 – 45 tahun	24	30%
3	> 45 tahun	17	21,25%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil kelompok usia yang mendominasi adalah kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 48,75%. Hal ini menunjukkan bahwa usia kurang dari 30 tahun masih bersemangat mencari pengalaman/karir yang akan dijalannya.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	D3	23	28,75%
2	S1	57	71,25%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil kelompok pendidikan terakhir yang mendominasi pendidikan S1 yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 71,25% dan pendidikan D3 sebanyak 23 orang atau sebesar 28,75%.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	< 5 tahun	26	32,5%
2	5-10 tahun	42	52,5%
3	> 10 tahun	12	15%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil kelompok masa kerja yang mendominasi kurang dari 5-10 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52,5% kemudian masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 32,5% dan lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi masa kerja seseorang maka semakin berpengalaman.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,703	0,220	Valid
2.	0,800	0,220	Valid
3.	0,806	0,220	Valid
4.	0,748	0,220	Valid
5.	0,834	0,220	Valid
6.	0,832	0,220	Valid
7.	0,830	0,220	Valid

Sumber: data primer diolah, 2021.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,220. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang disiplin kerja (1-7) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} (0,220). Dengan demikian semua butir pernyataan angket disiplin kerja adalah Valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,725	0,220	Valid
2.	0,761	0,220	Valid
3.	0,846	0,220	Valid
4	0,801	0,220	Valid
5	0,820	0,220	Valid
6	0,714	0,220	Valid
7	0,699	0,220	Valid
8	0,508	0,220	Valid
9	0,649	0,220	Valid
10	0,746	0,220	Valid
11	0,785	0,220	Valid
12	0,772	0,220	Valid
13	0,738	0,220	Valid
14	0,580	0,220	Valid
15	0,578	0,220	Valid
16	0,657	0,220	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,220. Tabel 4.7 menunjukkan semua butir pernyataan tentang kinerja (1-16) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket

kinerja adalah valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja	0,901	Reliabel/Handal
Kinerja	0,929	Reliabel/Handal

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja dan kinerja lebih dari 0,6. Artinya semua variabel adalah reliabel atau handal.

Tabel 8. Hasil Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,711	1,407	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2021.

Dari tabel 9 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinieritas dari persamaan penelitian ini, hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* > 0,1.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Disiplin kerja	0,959	0,341	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,341, dengan demikian lebih besar dari α (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i> (sig)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,863	0,446	Normal

Sumber : data diolah, 2021

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi sebesar 0,446 yaitu lebih besar dari 0,05 artinya hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 12. Hasil Uji t test

Model	Koefisien Beta	t	Sig
1 (Constant)	6,174	2,241	0,028
Disiplin kerja	0,593	3,272	0,002
R	= 0,758		
R ²	= 0,575		
Adjusted R ²	= 0,564		

Sumber : Data primer diolah, 2021.

$$Y = 6,174 + 0,593X_1 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan bahwa koefisien b= 0,593.

Besarnya pengaruh disiplin kerja dengan nilai positif pada koefisien b menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	3,272	2,000	0,002	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil tabel 13 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil koefisien regresi diketahui bahwa disiplin kerja menunjukkan nilai positif (0,593) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,272) lebih besar dari t_{tabel} (2,000) atau t_{hitung} jatuh pada daerah H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji hipotesis telah menemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,272 dan t_{tabel} sebesar 2,000 sedangkan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Syafrina (2017) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Nata Liyas, J. Primadi (2017) juga menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, A. Intan Susanti (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditegaskan bahwa pihak perusahaan perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dariansyah, D. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati', 10(2), pp. 150–164.
- Eros, E. (2014) 'Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah', *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol.*, 1(1), p. 2.
- Hestisani, Hindira., Wayan Bagia, I., Wayan Suwendra, I. (2014) 'Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng', *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), pp. 275–287.

- Hotiana, N. and Febriansyah (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi , Biro Umum , Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)', *Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), pp. 27–36.
- Katiandagho, C. Mandey, S.L. Mananeke, L. (2014) 'Pengaruh Disiplin a, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) wilayah suluttenggo area Manado', *Jurnal EMBA*, 2(p. 1592–1602.
- Larasati, S. and Gilang, A. (2014) 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, V(3), pp. 200–213.
- Marpaung, I.M. Hamid, D. Iqbal, M. (2014) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), pp. 1–8.
- Nata Liyas, J. Primadi, R. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat', *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1).
- Pangarso, A. Intan Susanti, P. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat', *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), pp. 145–160.
- Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru', *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4).