

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR

W. Kristina Parinsi

STIEM Bongaya

Email : w.kristinaparinsi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien 0,664, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan subjek arah positif, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,664. Jadi semakin baik disiplin kerja semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar. Disiplin kerja yang memiliki hubungan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada nilai R square sebesar 0.778, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 77,8 % dan 22,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji parsial (Uji t) berdasarkan hasil output bahwa nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 11,545 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) = 2,024, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,545 > 2,024$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR MAIN BRANCH

W. Kristina Parinsi

STIEM Bongaya

Email : w.kristinaparinsi@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work discipline has on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch. The research method used is a quantitative method. The data collection instrument used a questionnaire. The effect of work discipline on employee performance based on the tests carried out shows a coefficient value of 0.664, it can be seen that the work discipline variable (X) has a positive effect on employee performance (Y). With the subject of a positive direction, if the work discipline variable is increased by 1 unit, then the employee's work performance will increase by 0.664. So the better the work discipline, the better the work performance of PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch. Work discipline that has a relationship with employee performance can be seen in the R square value of 0.778, it can be explained that work discipline affects employee performance by 77.8% and 22.2% is influenced by other factors not examined in this study. Partial test (t test) based on the output that the value of the tcount of the work discipline variable is 11.545

with a significance level of 0.000, while t_{table} is at the level of confidence while t_{table} is at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$) = 2.024, so $t_{count} > t_{table}$ (11,545 > 2,024) and the level of significance < 0.05 or (0.000 < 0.05) so it can be said that H_a is accepted or there is an influence between work discipline and employee performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch.

Key Words : Work Discipline, Work Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Tugas seorang tenaga kerja atau karyawan adalah melakukan pekerjaan yang diberikan padanya sebagai kompensasi dari dari apa yang diberikan kepada karyawan tersebut, sehingga prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari keberhasilan melakukan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dan dengan hasil yang memuaskan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar merupakan organisasi bisnis yang berorientasi kepada upaya memaksimalkan keuntungan guna memuaskan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*). Sebagaimana organisasi bisnis atau perusahaan lainnya, perusahaan ini memiliki budaya kerja sebagai pedoman bagi seluruh insan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dalam berkarya. PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar adalah lembaga yang selama ini paling kredibel mewakili kalangan nasabah di Indonesia. Adapun lembaga yang memberikan penilaian itu adalah *Marketing Research Indonesia* (MRI). Hasil penilaian MRI merupakan salah satu indikator yang penting. Setiap tahun tidak kurang dari tiga kali MRI melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap layanan perbankan yang beroperasi di Indonesia, dan berdasarkan hasil survei tersebut MRI membuat peringkat bank-bank dalam suatu pelayanan prima. Dalam hal ini MRI bekerja sama dengan Majalah Info Bank melaksanakan survei pelayanan perbankan bertajuk *Bank Service Excellence Monitor* (BSEM) 2011. Berdasarkan survei BSEM 2011, tidak ada satu pun bank asing yang masuk dalam jajaran 10 bank umum terbaik dalam pelayanan prima. Penilaian ini dibagi beberapa kategori, yaitu kategori bank swasta nasional, kategori bank syariah, kategori Bank Pembangunan Daerah (BPD). Untuk kategori BPD, 10 bank terbaik dalam pelayanan prima adalah Bank Nusa Tenggara Barat, Bank Sumatera, Bank DKI, Bank Kaltim, Bank JawaTimur, Bank Kalsel, Bank Sulselbar, Bank Jateng, Bank Riau, dan Bank Sulut. Dalam survei ini memotret *customer experience* di berbagai interaksi nasabah dengan banknya. Hasil survei menunjukkan indikasi mutu pelayanan bank di Indonesia meningkat selama 10 tahun terakhir. Berdasar BSEM 2011, tingkat pelayanan prima (*service excellence*) Bank Sulselbar mengalami peningkatan.

Tabel 1.

Data kehadiran pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar
Periode 1 Januari-30 Juni 2019

No	Keterangan	Jumlah (Hari)
1	Hadir	17472
2	Off Work	10262
3	Alpa	115
4	Lembur	5320
5	Cuti	450
6	Dinas	2384
7	Terlambat	82
8	Tidak Absen Masuk	207
9	Cuti Tahunan	353
10	Sakit	25

Sumber : PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar periode 1 Januari-30 Juni 2019 belum sepenuhnya maksimal karena masih terdapat ketidakhadiran karyawan yang dilatarbelakangi beberapa fenomena seperti alpa, sakit, cuti, izin, dan terlambat. Sedangkan pada penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat dilihat dari salah satu indikator prestasi kerja yaitu kinerja karyawan dengan pendekatan KPI (*Key Performance Indicator*) yaitu tolak ukur kuantitatif yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja terhadap target kinerja yang telah ditetapkan (Antono, 2011). Adapun KPI karyawan sebagai berikut :

Tabel 2.
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Tahun 2018

No	Grup/Departemen	Jumlah Karyawan	Key Performance Indicator (Jumlah Karyawan)				
			SM	M	B	C	K
1	Grup Audit Intern	19		8	11		
2	Grup Kepatuhan	11		4	7		
3	Grup Manajemen Risiko	7		4	3		
4	Grup Kredit	23		8	13	2	
5	Departemen Card Center	6		1	5		
6	Departemen Dana Pihak Ketiga	5		2	2		1
7	Grup Treasury	20	1	8	11		
8	Grup Pengendalian Keuangan	22		1	11		
9	Grup Teknologi Informasi	27		13	14		
10	Grup Unit Usaha Syariah	13		4	9		
11	Grup Perencanaan & Pengembangan	9		5	4		
12	Departemen Change Management Unit	2			2		
13	Grup Sumber Daya Manusia	11		8	3		
14	Grup Umum	15		2	10	3	
15	Grup Corporate Secretary	7		3	3	1	

Sumber : PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Keterangan :

SM = Sangat Memuaskan

B = Baik

C = Cukup

K = Kurang

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kata disiplin berasal dari bahasa latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku atau ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik.

Menurut Rivai (2011 : 825), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan dalam perusahaan.

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2009 : 193), bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Mangkuprawira dan Aida (2007 : 122), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi, pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan ini ditentukan oleh pemimpin, baik dengan suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus melakukan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo yang dikutip Edy Sutrisno (2012 : 89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan
3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan
4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan
5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
6. Ada Tidaknya Perhatian kepada Para Karyawan

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014 : 194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan.
5. Pengawasan Ketat
Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan seotang karyawan.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2008 : 64), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Rivai (2004 : 309), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Antara lain kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :

1. *Knowledge* yaitu kemampuan karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki karyawan.
2. *Skill* yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.
4. *Attitude* yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan.
5. *Behavior* yaitu perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja.

Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Supardi (1989 : 69), indikator penilaian prestasi kerja adalah :

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan pekerjaan, mempergunakan alat-alat, memiliki keterampilan dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja
Meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.
3. Hubungan Kerja
Merupakan penilaian pada sikap dan kerja sama karyawan terhadap pimpinan, terhadap pihak perusahaan dan kesediaan dalam menerima suatu perubahan dalam kerja.
4. Penyesuaian Pekerjaan
Merupakan penilaian prestasi kerja dari kemampuan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatannya dalam berpikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Ketangguhan
Merupakan pengukuran kemampuan orang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas.
6. Keselamatan Kerja
Yaitu penilaian tentang perhatian karyawan terhadap keselamatan kerjanya.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Dalam hal ini, prestasi tersebut sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu dan juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karir maupun masalah pengupahan. Oleh sebab itu, informasi tentang prestasi kerja karyawan itu sangat penting untuk turut serta dalam menentukan kebijaksanaan di bidang personalia.

Menurut Handoko (1995 : 135), penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja menurut Byars dan Rue (2004 : 251), adalah *performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement*. Menurut Flipppo (1996 : 84), bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja, dan transfer.

Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara yang subjektif mungkin serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan proses pemindahan dari definisi konseptual suatu konstruk kepada aktivitas atau pengukur tertentu yang memungkinkan peneliti mengamatinnya secara empiris. Menurut Azwar (2010 : 76), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

1. Disiplin Kerja (X)

Merupakan penilaian kelayakan pada disiplin kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau indikator-indikator yaitu : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

2. Prestasi Kerja (Y)

Merupakan penilaian kelayakan pada prestasi kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Hubungan Kerja, Penyesuaian Pekerjaan, Ketangguhan, dan Keselamatan Kerja.

Pengukuran Variabel

Pengukuran merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Setelah memperoleh secara langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang disebarkan dengan metode skor. Pemberian skor menggunakan *Likert Scale* yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala Likert ini, responden diminta melengkapi kuesioner untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sebanyak 190 karyawan, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin (Sugiyono, 2011 : 87). Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 40 orang dari seluruh total karyawan. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling, simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

2. Observasi (Pengamatan Langsung)

Observasi adalah pengamatan melibatkan semua indra. Pencatatan hasil dapat dilakukan dengan bantuan alat rekam elektronik pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen yang berisi berkas-berkas, arsip, profil, keadaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

4. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

Uji Regresi Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah untuk sebuah variabel dependen dan sebuah variabel independen. Rumus untuk regresi sederhana adalah :

$$Y = \alpha + Bx + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja)

X = Variabel Independen (Prestasi Kerja)

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Berikut ini disajikan uji regresi sederhana :

Tabel 3.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.470	10.467		.140	.889
	Disiplin Kerja	.664	.058	.882	11.545	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20 (2019)

Hasil regresi adalah :

$$Y = \alpha + Bx + \varepsilon$$

$$Y = 1,470 + 0,664 X + \varepsilon$$

Arti dari regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta 1,470, menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) = 0, maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) = 1,470.
2. Nilai koefisien 0,664, menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja (X) sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,664.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan sifat arah positif, jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah. Jadi semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 77,8 % dan sisanya 22,2 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sangatlah besar sehingga ketika karyawan disiplin dalam bekerja, maka prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi, karena dengan disiplin kerja yang baik manajer lebih mudah berkomunikasi dengan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran terhadap peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sayudha Patria Adiputera (2013). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Primarindo Infrastructure, Tbk Bandung.

Selain itu penelitian Ningsih (2008), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT. Indomaret Balikpapan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomaret Balikpapan.

Bittel dan Newstrom (dalam Musadieg, 2014), menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja. Penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu dan bekerja maksimal agar mencapai target perusahaan.

Suatu kewajiban pihak PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan senang hati.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh. Jadi dengan adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi.
2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,778, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sebesar 77,8 % sedangkan sisanya 22,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil ujiT dimana nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 11,545 dengan tingkat signifikansi 0,00, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) = 2,024, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,545 > 2,024) yang berarti nilai tersebut signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diajukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diharapkan bagi perusahaan khususnya PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap disiplin kerja karyawannya agar tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan karena disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan agar mencapai hasil atau target yang ditetapkan perusahaan lebih baik lagi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang diteliti dalam penelitian ini misalnya stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam, menambah variabel tentang penelitian yang sama. Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Andrew, E. Sikula. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.

- Byars, Lloyd L dan Leslie W. Rue. 2000. *Human Resources Management*. International Edition. New York USA : Irwin-McGraw-Hill.
- David, Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Dwi, Ningsih. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT. Indomaret Balikpapan*. Skripsi.
- Dwi, Puspita Budiarti. 2008. *Influence Motivate and Discipline Perception Work the Officer to The Satisfaction of Publik Servicing of Departement Officer in Karimun Regency*. Jurnal Psyche.
- Gouzali, Saydam. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke 10, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jhon, Soeprihanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. S. & Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mutiara, Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prabowo, Narmado. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Psyche.
- Ranupandojo dan Husnan. 2000. *Organisasi dan Motivasi : Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Graha Indonesia Bogor.
- Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. & Endrayanto, P. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tety, Asmiarsih. 2006. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang. Semarang.