

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMEDANG

Dea Fitri Deswita¹, Shafa Nur Fauziyah², Geusantika Sekar G³, Nabilla Oktaviani⁴,
Sania Defany Poetri⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Sebelas April

Email : deafitrid06@gmail.com¹, snfauziyah922@gmail.com², geusantikasekar@gmail.com³,
onabila671@gmail.com⁴, saniadefani7@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada permasalahan yaitu terdapat permasalahan pada kinerja karyawan Bank Sumedang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumedang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang karyawan Bank Sumedang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi uji statistik adalah 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 0,05, artinya bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu $7,411 > t_{tabel} 2,034$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank Sumedang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study is based on the problem, namely there are problems with the performance of Bank Sumedang employees. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at Bank Sumedang. In this study, the researcher used a saturated sampling method where all populations were used as samples, namely 35 Bank Sumedang employees. In this study, the researcher used a research instrument, namely a questionnaire. Data analysis techniques used in this study were validity test, reliability test, linearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and t test (partial). The results showed that the significance value of the statistical test was 0.000, which was smaller than the acceptable error rate of 0.05, meaning that work discipline (X) had a positive and significant effect on employee performance (Y). The t-count value was greater than the t-table value, namely $7.411 > t\text{-table } 2.034$, so H_0 was rejected. This means that there is a significant influence of the work discipline variable (X) on the employee performance variable (Y) of Bank Sumedang.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, baik melalui penyediaan layanan keuangan maupun pengelolaan dana masyarakat. Di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan operasional suatu bank. Bank Sumedang sebagai lembaga keuangan daerah di Kabupaten Sumedang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat setempat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, pencapaian kinerja karyawan di Bank Sumedang menunjukkan ketidakstabilan dan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan yang tinggi berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas layanan, serta efisiensi kerja. Berdasarkan data internal Bank Sumedang, masih ditemukan sejumlah pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan kehadiran yang berulang, yang berpotensi

menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Mengacu pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 9 Tahun 2024 tentang Tata Kelola BPR dan BPRS, pengelolaan Sumber Daya Manusia, termasuk aspek kedisiplinan, menjadi perhatian utama dalam mewujudkan tata kelola yang baik di sektor perbankan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumedang.”**

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di Bank Sumedang yang berlokasi di Jl. Mayor Abdurahman No. 78, Kotakaler, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45621. Dalam metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji suatu teori dan menyajikan suatu fakta yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka statistik. Menurut Sugiyono (2023: 16), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, dengan pengumpulan

data melalui instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Penentuan Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2023: 126), menyatakan populasi adalah area generalisasi yang mencakup obyek atau subyek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumedang Pusat. Adapun jumlah karyawan Bank Sumedang Pusat berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2023: 128) teknik sampling adalah metode pengambilan sampel. Dalam menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian, terdapat beragam teknik sampling yang dapat digunakan. Pada dasarnya, teknik sampling dibagi menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik yang akan digunakan pada penentuan sampel pada penelitian ini, apabila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Maka dari itu dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan oleh penulis adalah 35 responden.

Teknis Analisis Data

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2021: 433) *Vol. II No. 1*, validitas berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penentuan valid atau tidak validnya suatu item yang digunakan, ialah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner, yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variabel. kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut, Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka suatu instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2021: 95) berpendapat, “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Rumus : $Y = a + bX$ (Sugiyono, 2021)

Di mana:

- Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
- X = Variabel Bebas (*Independent Variable*)
- a = angka konstanta yang menunjukkan nilai Y jika X bernilai 0 (nol).
- b = koefisien regresi yang menunjukkan besaran perubahan nilai Y jika terjadi perubahan satu-satuan dari X.

Uji Asumsi Klasik

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujiannya, kita dapat memeriksa linearitas melalui bagian yang disebut *linearity* dan *deviation from linearity*. Maka itu berarti hubungan antar variabel dapat dijelaskan menggunakan model linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier, apabila nilai signifikansi pada *Linearity* > 0,05 (Priyatno, 2020: 66).

Uji Heterokedastitas

Menurut Indartini, M., & Mutmainah (2024: 24) Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas

dapat dideteksi melalui beberapa pengujian salah satunya yaitu Uji Gletser dimana melakukan uji regresi variabel bebas pada nilai residual yang telah diabsolutkan. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi yaitu, apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual > taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2021: 127) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Uji t juga dilakukan untuk jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5% dengan *degree of freedom* pada t_{tabel} $df = n-k$. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut. Jika $t_{hitung} <$ atau nilai sig. > 0,05 maka H_0

diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan 14 butir pernyataan kuesioner yang diberikan untuk masing-masing variabel. Dari hasil uji validitas, semua data dinyatakan valid karena nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,334). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua data juga dinyatakan reliabel dengan nilai reliabilitas untuk disiplin kerja sebesar 0,875 dan kinerja karyawan sebesar 0,911, yang berarti lebih dari 0,6 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,352 > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Bank Sumedang.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,059, yang lebih besar dari 0,05. Artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Data dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Karena tidak ada heteroskedastisitas, hubungan antara disiplin kerja dengan variabel yang diteliti tidak dipengaruhi oleh ketidakseimbangan dalam penyebaran data. Artinya, hasil penelitian ini lebih akurat dan dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,998 + 0,788X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,998 berarti jika tidak ada disiplin kerja, maka kinerja karyawan berada pada nilai 10,998. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,788 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,788 unit. Koefisien regresi yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sumedang.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,790, yang berada pada rentang 0,60 - 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 62,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 37,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai t -hitung sebesar 7,411 lebih besar dari t -tabel sebesar 2,034. Dengan demikian, H_0 ditolak yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumedang.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 62,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Namun, masih terdapat 37,5% faktor lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel disiplin kerja yang diteliti.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bank Sumedang dapat melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan yang ada. Salah satu tantangan terbesar adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang memiliki tingkat disiplin dan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus melakukan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada di dunia kerja, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chotamul Fajri, Herik Dalmar (2020) yang menyatakan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian Andi Irfan (2022) yang menyatakan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan disiplin kerja pada Bank Sumedang sudah sangat baik. Adanya hasil penilaian yang positif dari item kuesioner disiplin kerja seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta penyelesaian tugas dengan penuh tanggung jawab, hal tersebut menjadi dasar disiplin kerja di Bank Sumedang dinilai sudah sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, terlihat bahwa skor aktual untuk variabel disiplin kerja (X) adalah sebesar 2.188 dari skor kriterium 2.450. Penilaian responden mengenai variabel X berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik.

Kinerja karyawan di Bank Sumedang berada dalam kategori sangat baik. Adanya hasil penilaian yang positif dari item kuesioner kinerja karyawan seperti ketelitian dalam bekerja, konsistensi dalam

menyelesaikan tugas, serta penyelesaian pekerjaan tepat waktu, hal tersebut menjadi dasar kinerja karyawan di Bank Sumedang dinilai sudah sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, terlihat bahwa skor aktual untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.109 dari skor kriterium 2.450. Penilaian responden mengenai variabel Y berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori sangat baik.

Disiplin kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Sumedang. Hal ini berarti apabila disiplin kerja karyawan semakin baik, maka akan memberikan dampak yang tinggi pula terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat yaitu sebesar 62,5% terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Dan untuk nilai thitung variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $7,411 > 2,034$. Maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Bank Sumedang, di mana signifikansi kedua variabel tersebut adalah

sebesar 0,625 atau 62,5%. Artinya bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 62,5%, sedangkan sisanya ($100\% - 62,5\% = 37,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyatunnadiya, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Pendidikan). Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Arikunto, S. (2018). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Farida, N, et al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Fajri, C. dan Herik Dalmar. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan”. Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1, (2), 57-62.
- Farida, N, et al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor: In Media.
- Gomes, F. C. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Andi Offset.
- Harras, H., Sugiarti, E., dan Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irmayanti, N. W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Dipublish.
- Indah, D. Y. dan R. Dewi, P. (2021). “Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Azo Florist Cianjur”. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 12, (3).
- Irfan, A. (2022). “Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar”. Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL). Vol. 2, (2).
- Jasamantrin, L., et al. (2022). “Analisis Hubungan Sikap Pribadi dan Harmonisasi Kerja pada Kantor

- Kecamatan Gunungsitoli Alo'Oa Kota Gunungsitoli". Jurnal Ilmiah Simantek. Vol. 6, (4).
- Jonson, R., et al. (2024). "Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan". Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik. Vol. 4, (1).
- Miramur, P. S., et al. (2022). "Analisis Upaya Guru Dalam Menanamkan Karakter Tanggung Jawab Pada Anak Usia 5-6 Tahun Di TK Khairani Aceh Besar". Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol. 3, (1).
- Nur' Arif, M. I. dan Insyra N. A. (2023). "The Effect of Work Motivation on Employee Performance PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Sumedang".
- Priyatno, D (2020). Statistik: Teori dan Aplikasi Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan OJK Nomor 9 Tahun 2024 tentang Penerapan Tata Kelola BPR dan BPRS.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.