

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada
PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

Betaria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali
Prodi Administrasi dan Keuangan (AKE), Politeknik PIKSI Ganesha, Bandung
betariasimanjuntak92@gmail.com
arifyusufhamali@yahoo.co.id

Abstract

This research was conducted at PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Asia Afrika Branch Office Bandung, aimed to determine correlation of work discipline and employee performance, and also to analyze the effect of work discipline on employee performance at PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Asia Afrika Branch Office Bandung. Respondents of this research are 45 people selected with simple random sampling technique. The method used is descriptive and associative, which tests the connection using the Spearman Rank correlation analysis, and also done to determine the accuracy of measurement using by the validity and reliability test. Results of the validity and reliability test of variables X and Y are valid and reliable. The result of this study showed that work discipline is in the category of good and employee performance is in the category of good. Results showed the correlation of work discipline with employee performance at PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Asia Afrika Branch Office Bandung with correlation coefficient 0,568. Based on the interpretation of Pearson Product Moment correlation, this relationship is in the criteria of strong enough. Results of this calculation showed the coefficient of determination = 32,26%. It showed that the hypothesis is proved: there is the influence of work discipline to employee performance at PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Asia Afrika Branch Office Bandung significantly.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance; Pearson Product Moment Correlation.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan perlu memelihara disiplin pegawainya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin pegawai yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan bisnis perusahaan.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi dalam penegakan disiplin kerja tersebut. Para pegawai bisa saja tidak puas karena merasa tidak diperlakukan secara adil, sehubungan dengan sumbangan-sumbangan yang telah diberikan kepada perusahaan. Tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan kepada para pegawai dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Permasalahan kinerja pegawai tidak dapat dipecahkan secara informal. Pimpinan perusahaan dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam divisi-

divisi yang ada di perusahaan. Pimpinan perlu memperhatikan dan mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, dan menanyakan kepada pegawai atau saling mengoreksi secara terbuka mengenai kinerja pegawai yang rendah tersebut.

Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja perusahaan. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Disiplin dicerminkan oleh kepatuhan terhadap waktu, ketaatan terhadap aturan dan bersedia menerima hukuman atau pelanggaran. Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, kehadiran pegawai di tempat kerja, serta perilaku pegawai di tempat kerja merupakan indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Risdawati (2010); Harlie (2010); Suwardji dkk (2012); Pintubatu (2012); Gunawan dkk (2013); Sukarani (2013); Marpaung dkk (2014); Yusuf dkk (2014); Yakub dkk (2014); Sidanti (2015)).

PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika adalah salah satu kantor cabang Bank BNI yang berada di Kota Bandung, Jawa Barat. PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada para nasabah. Pelayanan terbaik itu diwujudkan dengan terus meningkatkan disiplin kerja dan kinerja para pegawai di perusahaan. Fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung berdasarkan studi pendahuluan dari obyek yang diteliti untuk mendapatkan masalah yang sebenarnya (Sugiyono, 2012:16) dan data-data yang diperoleh dari Bagian HRD perusahaan disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Fenomena Disiplin Kerja Pegawai
PT Bank BNI 1946 (Persero), Tbk, Kantor Cabang Asia Afrika Bandung
Tahun 2015**

No.	PELAKSANAAN DISIPLIN	PERATURAN DISIPLIN	REALISASI DISIPLIN
1.	Tepat waktu masuk kerja	Jam 08.00 wib.	Terlambat 10 menit.
2.	Tepat waktu pulang kerja	Jam 16.30 wib.	Sesuai peraturan.
3.	Kehadiran rapat kerja	5 menit sebelum rapat.	Terlambat 15 menit.
4.	Waktu istirahat kerja	Jam 12.00 wib s/d jam 13.00 wib.	Terlambat 15 menit.
6.	Kehadiran di tempat kerja	Selalu siap.	Mangkir.

Sumber: HRD PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung (2015).

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung berdasarkan studi pendahuluan dan data-data yang diperoleh dari Bagian HRD perusahaan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Fenomena Kinerja Pegawai PT Bank BNI 1946 (Persero), Tbk
Kantor Cabang Asia Afrika Bandung Tahun 2015**

NO.	JENIS PEKERJAAN	TARGET SOP	REALISASI TARGET
1.	Pelayanan nasabah baru pada bagian <i>Customer Service</i>	90%	80%
2.	Laporan bulanan	Tanggal 1 tiap bulan	Tanggal 3 tiap bulan
3.	Laporan harian (transaksi perbankan)	1 jam setelah pulang kantor	1 hari kemudian
4.	Mendapatkan calon nasabah baru	95% per	80% per

5. Penginputan (<i>back-up</i>) data pada Staf/Asisten	jumlah poin 2 hari	jumlah poin 4 hari
--	-----------------------	-----------------------

Sumber: HRD PT. Bank BNI 1946 (Persero), Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, (2015).

Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan dan data-data di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ingin dikaji. Pertama adalah bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Kedua, apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan.

Kajian Literatur

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2008:208). Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu atau pegawai yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin itu sendiri sebenarnya adalah ketaatan terhadap aturan.

Dimensi-dimensi dari disiplin kerja menurut Handoko (2008:208) terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai, sehingga dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri masing-masing bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Disiplin progresif mengandung pengertian perusahaan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilakukan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Dimensi-dimensi disiplin kerja yang diteliti pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah sebagai berikut: a) Disiplin preventif, dengan indikator yang diteliti adalah mentaati peraturan jam masuk kerja dan kehadiran di tempat kerja, serta mentaati peraturan jam pulang kerja; b) Disiplin korektif, dengan indikator yang diteliti adalah peringatan lisan maupun tertulis bagi pelanggar disiplin, serta sanksi tegas berupa skorsing; dan c) Disiplin progresif, dengan indikator yang diteliti adalah sanksi pemecatan dan sanksi penurunan jabatan.

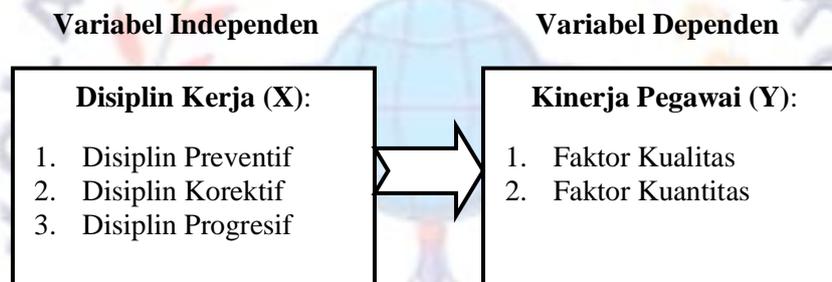
Kinerja Pegawai

Istilah kinerja juga berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) atau *Actual Performance* (prestasi sesungguhnya) yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) didefinisikan sebagai hasil kerja secara *kualitas* dan *kuantitas* yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas ini juga yang dijadikan sebagai dimensi dari pengukuran kinerja.

Dimensi-dimensi kinerja pegawai yang diteliti pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika adalah sebagai berikut: a) Faktor kualitas, dengan indikator yang diteliti adalah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian pegawai dalam bekerja, keseriusan pegawai dalam bekerja, pemahaman pegawai terhadap instruksi kerja, dan pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan; dan b) Faktor kuantitas, dengan indikator yang diteliti adalah koresponsifan pegawai terhadap nasabah, kemampuan pegawai mendapatkan nasabah baru; sikap dan perilaku pegawai terhadap atasan, sikap dan perilaku pegawai terhadap rekan kerja, serta kreativitas dan inisiatif dalam bekerja.

Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian teoritis di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Data Diolah

Hipotesis

Berdasarkan paradigma penelitian pada Gambar 1 di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan”.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2011:11). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dan membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011: 12).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 90). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada

PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebanyak 51 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011: 91).

Ukuran populasi yang besar sebanyak 51 orang ini diambil derajat kesalahan 5%. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Riduwan dan Kuncoro, 2007: 49) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir = 5%

$$n = \frac{51}{1 + 51 * (0.05)^2}$$

$$n = \frac{51}{1 + 0,1275} = 45,23 \approx 45 \text{ orang}$$

Dengan N = 51 dan e = 5 %, maka diperoleh n = 45,23 dibulatkan menjadi 45, maka diambil ukuran sampel sebanyak 45 responden. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dan cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2011: 93).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh jawaban dari responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, literatur, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup. Artinya, setiap pertanyaan telah disediakan jawabannya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala dibuat dengan gradasi dari sangat tidak setuju (skor = 1) sampai dengan sangat setuju (skor = 5).

Analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif menggunakan analisis pembobotan, dan untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot. Nilai bobot standar dapat ditentukan dengan mencari panjang rentang bobot kelima klasifikasi, dengan langkah sebagai berikut:

$$R = \frac{(\text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah sampel}) - (\text{Skor terendah} \times \text{jumlah sampel})}{5} \dots\dots (2)$$

Keterangan: R = rentang klasifikasi

$$R = \frac{(5 \times 45) - (1 \times 45)}{5}$$

$$R = 36$$

Pembobotan dibagi ke dalam lima tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas, dimulai dari tingkatan terendah ke tingkatan tertinggi dengan panjang rentang di atas yaitu 36. Klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
45 – 80	Tidak Baik
81 – 116	Kurang Baik
117 – 152	Cukup
153 – 188	Baik
189 – 224	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2015)

Analisis asosiatif dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dalam hal ini, pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* (Sugiyono, 2011: 305) sebagai berikut:

$$r = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad (3) \dots\dots$$

Dimana:

r = koefisien korelasi Rank Spearman

b_i = selisih ranking kedua variabel

n = ukuran sampel

Uji kebermaknaan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus uji-t (Sugiyono, 2011: 214):

$$t = r \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}} \quad (4) \dots\dots\dots$$

Dimana: r = koefisien korelasi

N = ukuran sampel

Uji-t dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, atau Ho diterima dan Haditolak.

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis korelasi untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus (Riduwan dan Kuncoro, 2007: 62)

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (5) \dots\dots\dots$$

Korelasi atau keeratan hubungan antarvariabel bebas maupun variabel terikat diklasifikasikan oleh Riduwan dan Kuncoro (2007: 62) sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2007)

Isi Makalah

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan semuanya valid, berdasarkan kriteria jika koefisien korelasi atau r hitung > 0,3 dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) maka butir dinyatakan valid (Sugiyono, 2011: 142). Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai ditunjukkan pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Uji Validitas untuk Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Mentaati peraturan jam masuk kerja dan kehadiran di tempat kerja (X ₁)	0,681	Valid
Mentaati peraturan jam pulang kerja (X ₂)	0,734	Valid
Peringatan lisan maupun tertulis bagi pelanggar disiplin (X ₃)	0,848	Valid
Sanksi tegas berupa skorsing (X ₄)	0,721	Valid
Sanksi pemecatan (X ₅)	0,831	Valid
Sanksi penurunan jabatan (X ₆)	0,896	Valid

Sumber: Data diolah (2015)

Tabel 6. Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y ₁)	0,786	Valid
Ketelitian pegawai dalam bekerja (Y ₂)	0,938	Valid
Keseriusan pegawai dalam bekerja (Y ₃)	0,721	Valid
Pemahaman pegawai terhadap instruksi kerja (Y ₄)	0,844	Valid
Pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan (Y ₅)	0,859	Valid
Keresponsifan pegawai terhadap nasabah (Y ₆)	0,645	Valid
Kemampuan pegawai mendapatkan nasabah baru (Y ₇)	0,637	Valid
Sikap dan perilaku pegawai terhadap atasan (Y ₈)	0,915	Valid
Sikap dan perilaku pegawai terhadap rekan kerja (Y ₉)	0,713	Valid
Kreativitas dan inisiatif pegawai dalam bekerja (Y ₁₀)	0,848	Valid

Sumber: Data diolah (2015)

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan semuanya reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 7 dan Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.877	6

Sumber: Data diolah(2015)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.932	10

Sumber: Data diolah (2015)

Analisis Deskriptif

Hasil deskripsi rata-rata pembobotan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai bobot sebesar 177, berdasarkan rentang klasifikasi termasuk dalam kategori baik. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah baik. Namun demikian, dimensi disiplin preventif dan disiplin korektif memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel disiplin kerja, hal ini disebabkan faktor ketidasetujuan para responden terhadap beberapa indikatornya yaitu mentaati peraturan jam masuk kerja dan kehadiran di tempat kerja, serta peringatan lisan maupun tertulis bagi pelanggar disiplin.

Pegawai masih ada yang belum tumbuh sikap dalam mendisiplinkan dirinya dengan aturan jam masuk kerja, yang ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai datang ke kantor. Pegawai juga masih ada yang mangkir atau tidak berada di tempat tugas tanpa alasan yang jelas dan tanpa izin dari atasannya di luar jam istirahat kerja.

Hasil deskripsi rata-rata pembobotan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai bobot sebesar 165, berdasarkan rentang klasifikasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sudah baik. Namun demikian, dimensi faktor kualitas dan kuantitas memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel kinerja pegawai, hal ini dikarenakan ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa indikatornya, yaitu keseriusan pegawai dalam bekerja, pemahaman pegawai terhadap instruksi kerja, pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan, sikap dan perilaku pegawai terhadap rekan kerja, serta kreativitas dan inisiatif dalam bekerja.

Pegawai masih ada yang tidak serius dalam bekerja yang diperlihatkan dengan perilaku sering tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang jelas. Pegawai juga belum memiliki pemahaman yang baik terhadap instruksi-instruksi kerja yang diberikan oleh atasannya karena masih terjadi kesalahan di dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Pegawai juga belum memiliki pengetahuan yang baik terhadap tugas-tugas kerja yang diberikan oleh pimpinan, yang ditunjukkan dengan perilaku pegawai yang terkadang bertanya-tanya kepada rekan kerjanya tentang tugas-tugas kerja yang harus dilakukannya.

Analisis Asosiatif

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, dapat diketahui dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,568$. Dari hasil perhitungan tersebut, hasilnya adalah signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (nilai sig. (2-tailed) = 0,000

lebih kecil dari 5%), artinya adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Hasil analisis korelasi tersebut disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Analisis Korelasi (Nonparametric Correlations)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja
Spearman's rank	Correlation Coefficient	1.000	.568**
	Disiplin Kerja Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	45	45
	Correlation Coefficient	.568**	1.000
	Kinerja Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	45	45

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Uji hipotesis statistik dilakukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus uji-t, sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

di mana : $r = 0,568$
 $N = 45$

Jadi :

$$t = 0,568 \sqrt{\frac{45 - 2}{1 - (0,568)^2}}$$

$$t = 4,526$$

Harga t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tabel distribusi t untuk db = 45 - 2 = 43, $\alpha = 0,05$ untuk uji dua pihak diperoleh $t = 2,017$. Hasil perhitungan diperoleh harga t hitung lebih besar daripada harga t tabel yaitu $4,526 > 2,017$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah benar, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan (hubungan bermakna) terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat hubungan, berdasarkan kriteria pada Tabel 4, dengan $r = 0,568$ maka hubungan ini termasuk ke dalam kriteria hubungan yang cukup kuat. Dari hasil $r = 0,568$ ini, selanjutnya untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), ditentukan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,568)^2 \times 100\% = 32,26\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dengan nilai 32,26% artinya pada penelitian ini disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebesar 32,26% sedangkan sisanya sebesar 67,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan dengan koefisien korelasi $r = 0,568$. Berdasarkan kriteria *Champion* dengan nilai $r = 0,568$ maka hubungan ini termasuk hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan koefisien determinasi (KD) diperoleh $r^2 = 0,3226$; artinya pada penelitian ini disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 32,26%, sedangkan sisanya 67,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t-hitung lebih besar daripada harga t-tabel ($4,526 > 2,017$), sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut membenarkan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah sebagai berikut. *Pertama*, Manajemen PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebaiknya terus meningkatkan penegakan peraturan disiplin kerja pegawai, khususnya peraturan jam masuk kerja pegawai dan peraturan kehadiran pegawai di tempat kerja. *Kedua*, penegakan disiplin kerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, juga harus diiringi dengan pengawasan melekat dari pimpinan terhadap perilaku pegawai di tempat kerja, sehingga pelaksanaan kedisiplinan kerja tidak hanya sekedar memberikan peringatan lisan maupun tertulis ketika pegawai melakukan pelanggaran disiplin kerja. *Ketiga*, manajemen perusahaan sebaiknya memberikan arahan-arahan kerja secara intensif untuk membangkitkan keseriusan pegawai dalam bekerja dan untuk mencegah kemangkiran pegawai di tempat kerja. *Keempat*, manajemen perusahaan sebaiknya Memberikan pendidikan dan pelatihan yang terjadwal dan kontinyu kepada pegawai untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap instruksi kerja dan membekali pegawai dengan pengetahuan yang berkenaan dengan tugas-tugas kerjanya. *Kelima*, pimpinan yang ada sebaiknya selalu berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif agar pegawai mengedepankan semangat kerja tim yang solid antara sesama rekan kerja, dan selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan manajemen untuk membangkitkan kreativitas dan inisiatif pegawai dalam bekerja.

Mengingat hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 32,26% sedangkan sisanya 67,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka kepada peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas (X) yang berbeda seperti kepemimpinan, pengawasan.

Daftar Pustaka

- Gunawan, D., Yunus, M., dan Amri. (2013). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2, No. 1, November: 36-45.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Yogyakarta : BPF.

- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 11 No. 2, Oktober: 117-124.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marpaung, I.M., Hamid, D., dan Iqbal, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 15, No. 2, Oktober: 1-8.
- Pintubatu, H. (2012). *Pengaruh Disiplin, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Riduwan, dan Kuncoro, E.A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan pertama. Bandung: ALFABETA.
- Risdawati, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan kesembilan belas. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Cetakan Ketujuh belas. Bandung: ALFABETA.
- Suwardji, E., Hasbullah, R., dan Alibatross, E. (2012). Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No.1, Oktober: 955-979.
- Sukarani. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo, *Jurnal Oikonomia*, Vol. 2 No. 1, hlm: 18-23.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No. 1, Februari: 44-53.
- Yakub, S., Tulim, A., dan Suharsil. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), *Jurnal Saintikom*, Vol. 13, No. 3, September: 227-238.
- Yusuf, M., Paranoan, D.B., dan Margono. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Administrative Reform*, Vol. 2, No. 3, hlm: 1587-1598.