

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
SULSELBAR CABANG POLMAN**

***(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB LOYALTY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK
SULSELBAR CABANG POLMAN)***



**NUR FADILAH
C0119369**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

ABSTRAK

NUR FADILAH, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Sulselbar Cabang Polman, dibimbing oleh “Magfirah dan Muhammad Ramli Supu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Sulselbar Cabang Polman. Jenis pendekatan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Bank Sulselbar sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS Versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja , Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan sangat penting guna membantu dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya. Hal tersebut membuat perusahaan akan selalu berupaya secara maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar sanggup memperoleh keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya. Manusia berperan untuk menggerakkan dan mengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lain- lain guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Tanpa adanya kinerja yang baik, perusahaan tidak akan mampu mempertahankan daya saingnya dengan perusahaan lain.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis

teknologi. Perubahan ini menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Hetami dalam Safitri 2013). Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Erma Sfitri, 2013).

Menurut Hasibuan (2013) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat sebagai kunci keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila

peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik (Lumiu dkk, 2019). Dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Pada penelitian sebelumnya oleh Tamba dkk (2018) mengemukakan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian masih ada beberapa karyawan yang terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja. Terdapat juga karyawan yang berada di luar pada saat jam kerja, hal ini tentunya merugikan bagi nasabah yang sudah menunggu karyawan untuk kembali ketempat dan melakukan pelayanan.

Keterlambatan hadir biasanya disebabkan oleh karyawan yang terlambat pulang dari kantor akibat kerjaan yang menumpuk. Hal ini juga disebabkan karena karyawan itu sendiri yang disiplin waktunya masih kurang. Jika hal ini terus menerus berulang maka kesehatannya pasti akan terganggu tentunya kehadiran akan ikut menurun.

Hal ini juga berkaitan dengan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang kadang lebih mendahulukan kepentingan pribadinya dan akhirnya pekerjaan dikantor jadi kurang efektif. Oleh karena itu kita harus selalu menjaga kedisiplinan kerja dan lebih meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan demi produktifitas kinerja yang baik.

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 yang bernama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara. Bank Sulselbar adalah bank pembangunan daerah di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Bank Sulselbar bergerak dalam bidang perbankan komersial dengan sebagian besar layanan diarahkan ke Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat beserta karyawan mereka. BPD atau Bank Pembangunan Daerah adalah bank yang didirikan oleh pemerintah. Tujuannya adalah untuk membantu pelaksanaan pembangunan daerah-daerah yang ada di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berupaya mengetahui Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan, kemudian menghubungkannya dengan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank Sulselbar Cabang Polman. maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman?
2. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman?
3. Apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti ini dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan sesuai dengan ide dan kreatifitas masing –masing. Selain itu juga dapat bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Manfaat yang diperoleh peneliti yaitu menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman tentang bagaimana menerapkan disiplin kerja dan loyalitas kerja yang baik dalam suatu perusahaan.

b. Bagi PT. Bank Sulselbar Cabang Polman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan kedisiplinan dan agar lebih meningkatkan jiwa loyalitas terhadap pekerjaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dengan hasil penelitian ini peneliti selanjutnya dapat menjadikan bahan referensi dan bahan studi untuk membantu kelancaran dalam menyelesaikan penelitian terkait hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk perilaku dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi sedang dan sanksi disiplin ringan, (Ekhsan, 2019).

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

2.1.1.2 Jenis –jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), jenis- jenis disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap perintah atasan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Bersikap jujur
5. Memelihara peralatan kantor
6. Berpakaian sopan dan tanda pengenal instansi

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018) adalah:

1. faktor kepemimpinan
2. faktor kompensasi
3. faktor penghargaan
4. faktor kemampuan
5. faktor keadilan
6. faktor pengawasan
7. faktor lingkungan
8. faktor sanksi hukuman.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.2 Loyalitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas

Menurut Poewadaminta dalam Lasari (2019), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Loyalitas kerja bisa disebut juga dedikasi yang diberikan oleh seorang pemimpin atau karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik, loyalitas yang timbul dalam diri pemimpin dan karyawan yaitu karena pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan pengetahuan serta diimbangi pengalaman selama bertahun-tahun di bidangnya.

Robbins dan Judge (2016) menjelaskan bahwa loyalitas sering disebut sebagai komitmen yaitu “seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, dimana setiap tujuan serta harapan untuk tetap menjadi anggota.

Runtu dalam Armadita (2014) berpendapat bahwa loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi, apabila di dalam organisasi menginginkan seorang karyawan yang mempunyai jiwa yang loyal terhadap organisasi maka organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang mempunyai tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan dapat merasakan bahwa dirinya dibutuhkan dan merasa “suka-duka” di dalam organisasi.

2.1.2.2 Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Steers dan Porter, dalam Kusumo (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

2. Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

2.1.2.3. Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (Dewi dkk, 2022), indikator loyalitas kerja yaitu:

1. Taat pada peraturan

Sesuai pada definisi loyalitas, ketaatan ini muncul dari kesadaran para karyawan apabila peraturan perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar pelaksanaan kerja perusahaan.

2. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Pada saat para karyawan mempunyai rasa setia kepada perusahaan, sudah pasti karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang sangat besar pada perusahaannya.

3. Kemauan untuk bekerjasama

Karyawan yang memiliki sikap loyalitas kepada perusahaan, dapat dipastikan akan mudah bekerja secara sendiri, secara berkelompok agar target dapat terpenuhi.

4. Rasa memiliki

Ini adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, serta kesadaran dan tanggung jawab untuk menjaga reputasi dan kinerja perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan muncul tingkat loyalitas kerja tinggi jika memiliki hubungan diantara pribadi yang baik dan juga kepada atasan. Seorang karyawan yang mana punya sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka akan bisa menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Pramesti dkk, 2019). Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan yang dicapai seseorang secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut Prabu dan Wijayanti (2016), tingkat pencapaian hasil kerja berupa kinerja dari sebuah usaha yang dikerjakan dengan persyaratan tertentu dari suatu pekerjaan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Ukuran dari kinerjanya seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah

mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri (Lasari, 2019).

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunagara (2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja..

Sedangkan menurut Simanjuntak (2016) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan Keterampilan Individu
2. Faktor Dukungan Organisasi
3. Faktor Psikolog

1.1.3.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma dalam Koencoro (2013) ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan, antara lain:

1. Kuantitas

Yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Ini adalah ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah *output* yang dihasilkan, sehingga dapat menentukan sejauh mana prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas

Yang berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan (baik buruknya) ini adalah ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Hal ini merupakan jenis pengukuran khusus yang termasuk dalam ukuran kuantitatif yang menunjukkan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Standar waktu biasanya ditetapkan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Vivin Syafiah, Budi Wahono, dan M. Khoirul ABS (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Batu	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan ada pengaruh disiplin kerja dan kerja variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Dewi Lasari (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, variabel loyalitas merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan
3.	Andrew M.C.	Pengaruh Lingkungan	Hasil Penelitian dan

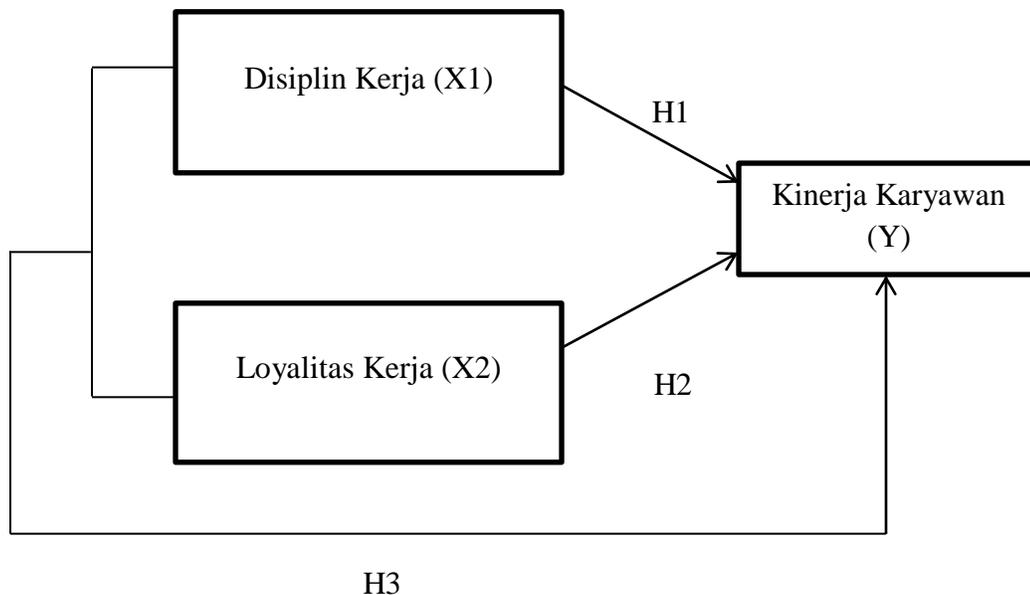
	Mamesah, Lotje Kawet dan Victor P.K. Lengkong (2018)	Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado	hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
4.	Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Leti Marjanuardi dan Sri Langgeng Ratnasari (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Reward Karyawan(X1), variabel PunishmentKaryawan (X2) memiliki pengaruh secara bersamasama terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

(Sumber: dari berbagai jurnal dan skripsi)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian. Bukan merupakan urutan kegiatan pada penelitian yang dilakukan. Kerangka pikir juga dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan skema kerangka pikirnya:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Loyalitas Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 = Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 = Disiplin kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Istilah “sementara”, menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum menjadi jawaban yang didasarkan pada bukti empirik.

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Hipotesis (1) : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman.

Hipotesis (2) :Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman.

Hipotesis (3) :Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman. Artinya, semakin bagus lingkungan kerja maka semakin bagus pula kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus mempertahankan disiplin kerja dan membuat kinerja yang lebih baik demi mendorong dan mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.
2. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman. Artinya, semakin bagus Loyalitas maka semakin bagus pula kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus mempertahankan Loyalitas dan membuat kinerja yang lebih baik demi mendorong dan mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.
3. Disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PT. Bank Sulselbar Cabang Polman. Disiplin kerja dan Loyalitas merupakan dua hal yang berbeda tetapi saling berkaitan. Disiplin kerja dan loyalitas kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman agar terus meningkatkan kinerjanya terutama dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, keluar kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta mengikuti berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.
2. Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Polman juga harus lebih menanamkan jiwa loyalitas untuk tetap setia dan lebih mencintai pekerjaannya agar dapat lebih dapat bertanggung jawab terhadap perusahaannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengkaji lebih dalam mengenai disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, 2016. *Metodologi Penelitian*. PT. Ineka Cipta. Jakarta.
- Armadita, D. P & Sitohang, S, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3)
- Dewi, L.N., Wulan, H .S., & Magdalena, M. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 8(2), 8
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* . - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Kusumo, B.C.S. 2016. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Lasari , D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3): 93-100.
- Mamesah, M.A. Kawet L & Lemkong, V.P (2016) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado, Vol 4 (3)
- Mangkunegara,A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pio, R. J. 2015. Kepemimpinan Spiritual:DimensiDimensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Kepel Press..
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Safitri, E.(2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 1(4)
- Silvya. B & Hasibuan. J.S. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semnas Multidisiplin Ilmu*. Vol.2 No. 1.
- Simanjuntak, Payaman J. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono.2017.*MetodePenelitian KuantitatifKualitatifdan R&D*, Cetakan Sembilan Belas.Afabeta.Jakarta

- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV
- Syafiah, V. Wahono, B. Khoirul, M. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Batu, *Jurnal Riset Manajemen*, Vol 1 (2.3)
- Tamba, A. W., Pio, R. J., dan Sambul, S. A. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1): 33-41
- Prasetyo, E.T dan Marlina P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*