

## Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulsebar Cabang Pembantu Daya

Rian Riano  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[riyanriano876@gmail.com](mailto:riyanriano876@gmail.com)

Mira Labi Bandhaso  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[miralabi@yahoo.com](mailto:miralabi@yahoo.com)

Djusniati Rasinan  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia  
[djusniatirasinan@gmail.com](mailto:djusniatirasinan@gmail.com)

### Article's History:

Received 3 January 2024; Received in revised form 15 January 2024; Accepted 28 Januari 2024; Published 1 February 2024.  
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Riano, R., Bandhoso, M. L., Rasnian, D. (2024). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulsebar Cabang Pembantu Daya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 234-239. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1869>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Sulsebar Cabang Daya. PT. Cabang Pembantu Bank Sulsebar Daya menyediakan data survei pegawai untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dipadukan dengan metode analisis regresi berganda dengan partisipan penelitian adalah karyawan PT. Bank Sulsebar Cabang Daya. Teknik non-probability sampling digunakan untuk memilih cabang Bank Sulsebar Daya. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh hasil ujian disiplin kerja selain subtes yang terdiri dari variabel ketaatan, kerjasama, dan tanggung jawab.

### Abstract

The aim of this research is to find out how work discipline influences the performance of PT Bank Sulsebar Daya Branch employees. PT. Bank Sulsebar Daya Sub-Branch provided employee survey data for this research. This research uses a questionnaire combined with multiple regression analysis methods with research participants being employees of PT. Bank Sulsebar Daya Branch. Non-probability sampling technique was used to select Bank Sulsebar Daya branches. Based on the research results, employee performance is influenced positively and significantly by the results of the work discipline test apart from the subtest which consists of the variables obedience, cooperation and responsibility

**.Keywords:** Responsibility, Cooperation, Obedience and Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Karena prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja, maka disiplin kerja suatu perusahaan dapat diketahui dengan melihat tingkat kerja yang dihasilkan oleh karyawannya (Annisa dan Tanto 2016). Performa kerja yang baik dari para karyawan tentunya memberikan manfaat bagi dunia usaha, sehingga dapat terus merasa puas dengan disiplin kerja yang dijunjung. Disiplin pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja, namun tentu saja juga berdampak pada produktivitas pekerja. Menurut Wibowo (2017), kinerja mencakup hasil kerja seorang karyawan dan cara pelaksanaannya. Bagi bisnis di sektor konstruksi yang ingin meningkatkan kepercayaan pelanggan, kinerja karyawan sangatlah penting. Meningkatkan kedisiplinan karyawan merupakan salah satu cara yang harus dilakukan oleh dunia usaha untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kegiatan menghimpun uang rakyat dan menggunakannya untuk tabungan (deposito, giro, deposito, dan deposito) dilakukan oleh PT. Cabang Pembantu Bank Sulsebar Daya, sebuah lembaga keuangan di bidang keuangan.

Dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Daya”, penulis mencoba mengkaji hubungan antara disiplin kerja dengan kepercayaan nasabah dalam hal tersebut. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Industri keuangan seperti PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya demi mempercepat pekerjaan. PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya yang bergerak dibidang Industri keuangan juga memproduksi beberapa material yang digunakan dalam proyek atau pekerjaan, sehingga kerjasama yang baik sangat diperlukan, maka dari itu disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang sangat diperlukan oleh perusahaan yang bergerak dibidang keuangan seperti PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya yaitu disiplin waktu, karyawan harus menaati aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin terhadap jam kerja bukan hanya tentang bagaimana karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan, tetapi bagaimana karyawan bisa memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin. Selain disiplin waktu, karyawan juga harus bertanggungjawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ketegasan seorang pimpinan sangat penting dalam mendisiplinkan karyawan, pimpinan perusahaan harus tegas kepada para karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku. Tentunya bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya, terlebih seperti PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya yang memiliki 47 karyawan yang memiliki sifat yang berbeda-beda. Pimpinan perusahaan harus bisa memberikan pemahaman akan pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan dan menerapkan sanksi bagi pelanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Aturan-aturan yang berlaku diperusahaan tidak hanya yang berupa aturan tertulis tetapi terdapat aturan yang tidak tertulis yang seharusnya telah dipahami oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, hal ini bisa dilihat dari tinggi atau rendahnya kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu disiplin kerja (Annisa dan Tanto 2016). Kinerja karyawan yang baik tentunya berdampak positif terhadap perusahaan, dengan begitu perusahaan akan merasa puas dengan disiplin kerja yang mereka terapkan. Pendisiplinan karyawan selain memiliki tujuan untuk memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, tentunya juga memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja seorang karyawan, melainkan bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo 2017). Kinerja Karyawan sangat vital bagi perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi demi meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya yang bergerak dibidang Industri keuangan sebagai Lembaga keuangan yang bergerak di bidang Industri keuangan, sebagai Lembaga keuangan kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana dalam bentuk simpanan (tabungan, giro, deposito dan tetap).

## **1. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Disiplin**

Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya ditunjukkan dengan kedisiplinannya. Hal ini menumbuhkan semangat kerja dan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat. Oleh karena itu, tujuan tetap seorang manajer adalah menjamin bahwa anggota stafnya menunjukkan disiplin yang tepat. Jika anggota tim manajer menunjukkan disiplin yang baik, maka manajer tersebut terlihat memimpin secara efektif. Karena banyaknya elemen yang mempengaruhi disiplin, mempertahankannya dan meningkatkannya dapat menjadi tantangan.

### **Fungsi Disiplin Kerja**

Dalam Indah Puji Hartatik (2014, p. 186), Tulus Tu'u mengemukakan berbagai tujuan disiplin, antara lain:

- Menata kehidupan bersama

Dalam komunitas atau peradaban tertentu, disiplin berfungsi untuk mengatur aktivitas sehari-hari. Kualitas dan kelancaran hubungan antar manusia meningkat dengan cara ini.

- **Membangun kepribadian**

Karakter seorang pekerja juga dapat dikembangkan melalui disiplin. Kepribadian seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap disiplin yang tinggi. Lingkungan kerja yang tenang, teratur, dan tenteram sangat penting untuk pengembangan sifat-sifat kepribadian positif.

- **Melatih kepribadian**

Kepribadian karyawan dapat dilatih melalui disiplin untuk menjamin kinerja tinggi secara konsisten. Dibutuhkan waktu untuk mengembangkan sikap, perilaku, dan pilihan gaya hidup yang berbudi luhur dan teratur. Pelatihan merupakan salah satu metode yang digunakan untuk membentuk kepribadian itu dilakukan untuk para pemimpin, karyawan, dan anggota staf organisasi lainnya.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016, p.194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

- **Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

- **Tanggungjawab**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

- **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

- **Pengawasan melekat (waskat)**

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

- Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

- Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

- Kerjasama

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis

## **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kerja seseorang sepanjang kurun waktu tertentu inilah yang menentukan kinerja karyawannya, menurut Surono (2020), jika dibandingkan dengan peluang lain seperti standar, tujuan, dan target., sedangkan Farhah, Ahiri dan Ilham (2020) menyatakan kinerja. diwujudkan sebagai hasil nyata berupa pencapaian tugas yang diberikan. Hendrayani (2020) menyatakan efisiensi merupakan wujud kerja buatan manusia. Kinerja berfungsi sebagai landasan penilaian atau penilaian dan berfungsi sebagai suatu sistem yang mempunyai dampak signifikan terhadap bagaimana karyawan berperilaku. Sari (2020) berpendapat efisiensi adalah pencapaian karyawan karena dapat melakukan pekerjaan yang dipercaya oleh karyawan. Efisiensi dapat dikatakan sebagai hasil kerja, yaitu hasil kerja keras pegawai itu sendiri untuk mencapai tujuan. Andry (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang dengan memenuhi tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evianah dan Hartanti (2020) menyatakan Mengevaluasi kemajuan pekerjaan mengenai tujuan dan sasaran adalah proses yang dikenal sebagai kinerja, bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam produksi barang dan jasa, termasuk data tentang kemanjuran dan efisiensi keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **Indikator Kinerja Karyawan**

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah

1. Kualitas dari hasil, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.

3. Ketaatan, yaitu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran, yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
5. Kemampuan bekerjasama, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan

## 2. METODE PENELITIAN

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini : data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa kata atau kalimat yang kemudian diolah menjadi isi pembahasan. Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi . Data sekunder digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder diartikan sebagai informasi yang dikumpulkan dari sumber selain yang langsung digunakan oleh pengumpul data, seperti dokumen atau individu lain. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi langsung dari karyawan PT. Cabang Pembantu Bank Sulselbar Daya. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan, yang melibatkan pengumpulan informasi yang dianggap relevan dan fleksibel. Dalam pengolahan data teknik analisis yang digunakan untuk mengatasi tujuan dari penelitian ini yaitu : Pengumpulan data berupa informasi yang berguna bagi penyelesaian penginputan transaksi dan penyusunan laporan keuangan secara manual. Data yang dikumpulkan dari hasil dokumentasi dan wawancara sangat berhubungan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu penginputan transaksi berbasis akrual secara manual pada penyusunan laporan keuangan

Jabatan (Posisi)	Jumlah
Kepala Unit	1 orang
Seksi Bisnis	4 orang
Seksi Operasional & Layanan	4 orang
Account Officer	4 orang
Analyst Credit Produk	3 orang
Analyst Kredit Konsumtif	5 orang
Head Teller	2 orang
Teller	4 orang
Costumer Service	4 orang
Asisten Operasional	2 orang
Asisten Administrasi Kredit	2 orang
Driver	1 orang
Pramubakti	2 orang
Secuirty	2 orang
<b>Total</b>	<b>40 orang</b>

### 3. HASIL PEMBAHASAN

#### Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya

Kinerja karyawan adalah tingkatan di mana sumber daya manusia (SDM) para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasa dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil yang di peroleh dari wawancara tentang usaha karyawan dalam peningkatan kinerja pada PT. bank sulselbar cabang pembantu daya untuk menjadi lebih baik dengan ibu Resqi selaku *Human Rescourse Departement* (HRD) mengemukakan bahwa:

“Standar karyawan. Yang pasti pencapaian target khususnya marketing kemudian loyalitas, ketika waktu jam pulang tetapi terdapat sesuatu yang mendesak pada pekerjaan otomatis karyawan tinggal sampai tengah malam, kadang masuk sabtu minggu masuk kerja jika tiba-tiba ada sesuatu yang urgent yang harus dikerjakan. Intinya loyalitas”.

Begitupun dengan yang dijelaskan oleh ibu Ayunda Sri Wahana sebagai salah satu karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya mengemukakan bahwa:

“Tentunya saya selaku karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan *job description*, tidak mudah menyerah, dan banyak belajar melalui media sehingga saya mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan”.

Hasil wawancara tersebut yang dimaksud loyalitas adalah sikap setia. Loyalitas karyawan dapat pula di sebut sebagai tindakan yang menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan terhadap perusahaan. Loyalitas juga merupakan suatu hal yang emosional dimana perusahaan dapat memberikan gaji kepada karyawan. Selain itu, karyawan yang benar-benar loyal tidak hanya sekedar berkomitmen membawa perusahaan ke level sukses tetapi membuktikannya.

Loyalitas seharusnya diukur dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan serta dedikasi yang dicurahkan seorang karyawan pada pekerjaan. Kini loyalitas karyawan bukan lagi sebuah kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*, namun juga bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan.

Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika pada saat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan serta semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan di P T . Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya selalu berusaha untuk meningkatkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan meskipun dalam menjalankannya masih ada beberapa karyawan yang bisa dikatakan kurang. Hal ini dijelaskan oleh ibu

Resqi selaku *Human Rescourse Departement* (HRD) mengemukakan bahwa:

“Kalau secara keseluruhan rata-rata belum karena terkadang ada yang bagus, sedang, dan dibawah standar. Tapi jika dirata-ratakan sekitar 90%”.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan strategi. Strategi adalah tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan di masa depan. Strategi juga merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Selain itu,

strategi juga merupakan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dimana strategi karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya biasanya dengan membuat skala prioritas agar memudahkan karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini dijelaskan oleh ibu

Resqi selaku *Human Resource Departement* (HRD) mengemukakan bahwa:

“Jika disini arahan dari perusahaan di namakan penetapan skala prioritas misalkan ada yang mendesak maka itu lebih di prioritaskan, jadi rata-rata seperti itu. Kalau pulangnya kita tidak harus tepat waktu tapi kalau datangnya harus tepat waktu telat 5 menit saja kita kenakan denda karena disini kita terkait pelayanan, jadi misalkan bagian pelayanan yang berada di lantai bawah terlambat datang dan nasabah menunggu jadi kita berikan teguran karena disini kita harus berfokus pada kedisiplinan jam kerja kalau terlambat 1 menit pun kita kenakan denda. Masalah keterlambatan pasti ada saja karyawan yang datang terlambat tapi jika yang berhubungan langsung pada karyawan jarang ada yang seperti itu paling yang ada dibagian belakang”.

Hal ini lebih lanjut dijelaskan oleh Bapak Taufik selaku karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya mengemukakan bahwa:

“Kalau disini dibank Sulselbar ada yang namanya budaya perusahaan dimana budaya perusahaan itu ada 5 yang mencakup jadi untuk strateginya kita tidak boleh keluar dari budaya itu jadikan budayanya perusahaan itu namanya i can jadi integriti jadi memang awalnya itu kita harus integriti semua tugas, tanggung jawab itu harus memang kita pointkan dulu integriti terus yang terakhir itu exselent jadi exselent itu kita cari memang diantara semua pekerjaan cari memang yang terbaik jadi strateginya itu tidak boleh keluar dari budaya itu”.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas juga merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara *output* atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharap. Hal ini dijelaskan oleh ibu Resqi selaku *Human Resource*

*Departement* (HRD) mengemukakan bahwa:

“Kalau target misalnya dibagian marketing tidak berfokus hanya pada satu saja makanya diadakan *mapping* kalau misalnya pemasaran itu *mapping* sasaran-sasarannya. Misalnya funding (cari dana) mencari kira-kira 10 orang terkaya diparepare atau disidrap itu merupakan *mapping* terus mencari perluasan data jadi kita tidak hanya mendatangi yang itu-itu saja tetapi kita mempunyai data yang lain untuk bisa dikunjungi itu bagian marketing”. Hal ini lebih lanjut dijelaskan oleh Bapak Taufik selaku karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya mengemukakan bahwa:

“Kalau target ada beberapa, ada tipikal kriteriaristik dari nasabah beberapa orang kita liat mana yang lebih layak kita ambil dan juga memenuhi dari persyaratan maka itu yang kita pilih dan anggap sebagai nasabah yang kita terima”.

Hasil wawancara tersebut yang dimaksud dengan target merupakan merupakan upaya karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya untuk mendapatkan hasil yang efektif. Dimana usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai target dengan melakukan *mapping* (pemetaan) terhadap nasabah yang memiliki *financial* diatas rata-rata.

tentunya karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara mandiri. Kemandirian adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif. Selain itu mencoba mengatasi masalah dan menyelesaikan tanggung jawab tanpa meminta bantuan orang lain, berusaha dan mengarahkan tingkah laku menuju kesempurnaan. Kemandirian juga merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relatif mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain, selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada. Selain itu, kemandirian adalah kemampuan untuk mengelola semua yang dimiliki, tahu bagaimana mengelola waktu, berjalan dan berfikir secara mandiri. Hal ini dijelaskan oleh ibu Resqi selaku *Human Resource*

Departement (HRD) mengemukakan bahwa:

“Biasanya sendiri, mereka punya job masing-masing kalau misalnya ada kendala otomatis mereka harus bertanya ke supervisi untuk meminta arahan. Tapi jika normal mereka sendiri yang mengerjakannya”.

Kualitas

Kualitas merupakan indikator penting bagi perusahaan untuk dapat eksis di tengah ketatnya persaingan dalam industri. Kualitas di definisikan sebagai totalitas dari karakteristik sesuatu yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang di spesifikasikan atau ditetapkan. Selain itu, kualitas juga dapat dilihat dari tingkat baik atau buruknya, mutu, taraf, atau derajat sesuatu.

Selain kualitas yang baik perusahaan juga membutuhkan suatu perencanaan yang matang untuk meningkatkan kualitas bank. Dalam suatu perencanaan ada beberapa komponen penting diantaranya yaitu tujuan (apa yang ingin dicapai), kegiatan (tindakan-tindakan untuk merealisasikan tujuan) dan waktu (kapan kegiatan tersebut akan dilakukan). Apapun yang direncanakan tentu saja untuk masa depan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perencanaan jangka pendek atau jangka panjang maupun jangka menengah membutuhkan kemampuan-kemampuan jenis-jenis lain dari perencanaan, selain harus memiliki tingkat pengalaman, pengetahuan, dan institusi yang baik.

Berdasarkan hasil yang di peroleh dari wawancara tentang bentuk perencanaan yang disusun karyawan dalam meningkatkan kualitas di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya dengan ibu Resqi selaku *Human Resource Departement* (HRD) mengemukakan bahwa:

“Jadi kalau kita disini ada dibilang *daily activity* jadi apa yang mau dikerjakan hari ini itu telah dibuat satu hari sebelumnya, ada juga bulanan dan mingguan jadi kayak ada prospek dan malahan pernah tahunan kita buat perencanaannya”.

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bagaimana karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya membuat list kegiatan yang akan dilakukan tiap harinya dengan memprioritaskan hal yang lebih penting terlebih dahulu agar perencanaan yang dilakukan dapat terealisasi dengan baik.

Pengendalian merupakan salah satu bagian dari manajemen. Pengendalian dilakukan dengan tujuan supaya apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga dapat mencapai target maupun tujuan yang ingin dicapai. Pengendalian adalah salah satu fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staff, dan mengarahkan. Mengendalikan merupakan fungsi penting karena membantu untuk memeriksa kesalahan dan mengambil tindakan korektif sehingga meminimalkan penyimpangan dari standar dan mengatakan bahwa tujuan organisasi telah tercapai dengan cara yang baik. Hal ini lebih lanjut dijelaskan oleh ibu Resqi selaku *Human Resource Departement* (HRD)

mengemukakan bahwa:

“Kita berfokus pada perencanaan pengendalian jadi jika tiba-tiba terdapat gangguan dari apa yang telah direncanakan di awal jadi hal seperti itu kita kesampingkan terlebih dahulu. Kalaupun misalnya ada waktu yang lebih maka kita kerjakan yang itu tetapi dari penekanan perusahaan tersebut juga berfokus pada apa yang direncanakan jangan sampai terganggu dengan hal-hal yang lain kecuali ada waktu luang bisa dikerjakan”.<sup>9</sup>

Jaminan disini membahas bagaimana karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, memiliki sifat tanggung jawab serta amanah, dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Selain itu, dalam sebuah perusahaan dalam hal persaingan harus memiliki anggota yang berpengetahuan dan memiliki keahlian dalam bidangnya. Hal inilah yang dilakukan oleh HRD Bank Bukopin Parepare dimana sebelum melakukan tanggungjawab yang diberikan hal pertama yang dilakukan adalah penanda tanganan komitmen kerja dalam hal ini karyawan P T. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya. Hal ini telah dijelaskan oleh ibu Resqi selaku

Human Resource Departement (HRD) mengemukakan bahwa:

“Jaminan, disuruh membuat jaminan kerja atau mungkin pada saat mereka di promosikan mereka menanda tangani komitmen kerja misalnya aturan dalam perusahaan harus dijalankan, target harus dicapai, mungkin itu penanda tangan komitmen kerja”.

Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan) dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan berarti kemajuan, penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Peningkatan juga merupakan upaya menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh ibu Resqi selaku

Human Resource Departement (HRD) mengemukakan bahwa:

“Otomatis iya terjadi peningkatan kualitas. Tetapi tidak menutup kemungkinan nanti kedepannya ada sedikit kendala karena kan tidak selamanya berjalan mulus walaupun ada kendala-kendala yang berdampak pada tujuan perusahaan”.

### Karakteristik Umur

**Umur Responden**

Usia	Frequency		Percent
	20-27	24	60%
28-35	8	20%	
36-42	5	12,5%	
43-50	3	7,5%	
Total	40	100	

Sumber: Data di olah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan usia 20-27 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 60% dengan usai 28-35 tahun sebanyak 8 orang dengan 20% responden dengan usia 36-42 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5% dengan demikian, responden berusia 43-50 tahun mendominasi penelitian ini

**Karakteristik Jenis Kelamin**

Valid	Frequency		Percent	Valid Percent
	laki-laki	26	65%	65
Perempuan	14	35%	35	
Total	40	100	100	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah reponden yang paling banyak adalah responden yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 65% sedangkan reponden

perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 35% dengan demikian, responden laki-laki mendominasi penelitian ini.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA/SMK	30	75%	75
	S1/S2	4	10%	10
	S3	6	15%	15
	Total	40	100	100

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai pekerjaan responden, dapat dilihat responden SMA/SMK yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 75% untuk responden S1/S2 dengan persentase sebesar 10% untuk responden dengan pekerjaan sebagai S3 yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Tanggung Jawab

Tanggung Jawab									
NO.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Karyawan ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan		2	4	17	17	40	100	Sangat Baik
			5%	10%	42,5%	42,5%			
2	Menurut pengamatan saya, karyawan ini memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.			5	20	15	40	100	Sangat Baik
				12.5%	50%	37.5%			
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab			3	21	15	40	100	Sangat Baik
				7,5%	52.5%	37%			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 40 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat Tanggung Jawab Menurut tanggapan responden yang sudah diterapkan oleh Kantor PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa adanya tanggung jawab karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya. Hal ini disebabkan karena Tanggung Jawab yang memenuhi kriteria standar Karyawan .

**Distribusi jawaban responden variable kerja sama**

<b> KERJA SAMA</b>									
NO.	Pernyataan	Jawaban							
		STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Kategori
1	Kami bersama – sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja			1	21	18	40	100	Sangat Baik
				2,5%	52,5%	45%			
2	Kami bekerja bersama – sama saat menjalankan tugas			3	22	15	40	100	Sangat Baik
				7,5%	55%	37,5%			
3	Dalam menjalankan tugas, Kami saling berkontribusi		1	1	3	16	40	100	Sangat Baik
			2,5%	2,5%	7,5%	40%			

Sumber: output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 40 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat Pelatihan Menurut tanggapan Karyawan yang sudah diterapkan oleh Kantor PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa kerjasama yang dilakukan sesama karyawan sudah sangat baik dan kompak sesuai dengan prosedur PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya.

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Ketaatan**

<b> KETAATAN (X3)</b>									
NO.	Pernyataan	Jawaban							
		STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Kategori
1	Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.		1	-	23	16	40	100	Sangat Baik
			2,5%	-	57,5%	40%			
2	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.	-	-	2	18	20	40	100	Sangat Baik
				5%	45%	50%			
3	Bapak/Ibu selalumenaati peraturan yang diterapkan.			2	21	17	100	100	Sangat Baik
				5%	52,5%	42,5%			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 40 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat ketaatan Menurut tanggapan Karyawan yang sudah dilakukan oleh karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya rata- rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa ketaatan yang dilakukan Karyawan sudah sesuai dengan harapan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya

#### Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y)										
NO.	Pernyataan	Jawaban							Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	N			
1	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal			2	21	17	40	100	Sangat Baik	
				5%	52,5%	42,5%				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan			2	24	14	40	100	Sangat Baik	
				5%	60%	35%				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			2	18	20	60	264	Sangat Baik	
				5%	45%	50%				

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 40 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat Kinerja Menurut tanggapan Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya yang sudah diterapkan oleh PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya sudah meningkat.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Penilaian kinerja karyawan dilakukan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari pekerjaan karyawan. Dengan mengevaluasi serta menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar pekerjaan. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk mengembangkan langkah yang lebih efektif dan efisien melalui perbaikan kebijakan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Melalui penilaian kinerja PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya bisa tumbuh sehat karena didukung oleh internal tim yang berkompetensi dan dapat bersaing dengan kompetitornya serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada Nasabah. Manfaat yang diterima bagi karyawan dapat memberikan kejelasan standar penilaian, tolak ukur perbaikan, mengetahui kelebihan dan kelemahan sendiri, menjalin komunikasi dengan manajer, mencari penyelesaian masalah pekerjaan serta motivasi. Sedangkan bagi manajer penilaian sebagai masukan peningkatan manajemen, memperbaiki sistem pengawasan, meningkatkan kepuasan kerja serta mengenal karakteristik kelebihan dan kekurangan dari karyawan. Setelah melakukan penilaian kinerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya karyawan yang berprestasi dan mampu meraih target diberikan *reward* sedangkan karyawan yang tidak

memberikan performa terbaiknya saat bekerja harus menerima konsekuensi berupa *punishment*. Adapun penulis memberikan masukan atau saran kepada pihak PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Daya, dengan keterangan sebagai berikut, Tetap menerapkan atau melakukan sistem penilaian kinerja karyawan dengan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan baiknya dilakukan tiga bulan sekali, Penilaian kinerja harus objektif sesuai dengan kemampuan dari karyawan dan Mengembangkan, membuat sistem penilaian kinerja lagi dengan menggunakan metode penilaian baru atau menambah kriteria yang akan nilai pada *form* penilaian kinerja karyawan yang sudah ada dalam mengukur kinerja masing – masing individu sesuai yang diharapkan atau yang akan hendak di nilai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Yunimas dan Tanto A. Putro, 2016. **Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Luhur Blitar**. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran) Vol. 1, No. 1, 2016, 50-64.
- Danang Sunyoto, 2013. **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Penerbit: Refika Aditama, Bandung.
- Juliansyah Noor, 2015. **Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen**.  
Penerbit: Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Machmed Tun Ganyang, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: In Media, Bogor.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Sugiyono, 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Suparno Eko Widodo, 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo, 2017. **Manajemen Kinerja**. Penerbit: Rajawali Pers, Depok.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Tanggung Jawab Fisik**. Penerbit: Andi, Yogyakarta.