

Dampak Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare

Muhammad Rasdy Gery Runtu

⁵Department of D3 Manajemen Management Industry , Faculty of Business, Institut Ilmu Soosial dan Bisnis
Andi Sapada

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare.

Metode analisis data yang digunakan adalah deskripsi data menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20 dengan melakukan pengujian antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (parsial), Uji f (simultan), dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare. Hal ini berdasarkan nilai t hitung 2,382 > nilai t tabel 2,016 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,022 < 0,05), Pengalaman Kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare. Hal ini berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,646 > nilai t tabel 2,016 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05), Gaji (X₃) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare. Hal ini berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,830 < nilai t tabel 2,016 dan signifikan lebih besar dari 0,05 (0,074 > 0,05). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare. Hal ini berdasarkan nilai F hitung 35,662 > nilai F tabel 2,82 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji dan Kinerja Karyaw

Copyright (c) 2024 Muhammad Rasdy Gery Runtu

✉ Corresponding author :

Email Address : rasdyamsir@gmail.com

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan bank yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melakukan kegiatan usahanya. Peraturan Bank Indonesia No. 9/7/PBI/2007 mendefinisikan bank umum sebagai bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional. Jasa yang diberikan oleh bank umum bersifat umum, yang artinya dapat memberikan seluruh jasa perbankan yang ada. Berdasarkan kegiatan operasionalnya, bank dibedakan menjadi bank konvensional yang menggunakan prinsip bunga dan bank syariah menggunakan prinsip bagi hasil.

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Dengan pemisahan antara Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Provinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka

pada akhirnya penggunaan izin usaha atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi izin usaha atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Bank Sulselbar dalam menjalankan kegiatan bisnisnya selama tahun 2013 tidak lepas dari dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai untuk mengelola berbagai fungsi organisasi dan menghadapi berbagai tantangan. Bank Sulselbar secara konsiste dan berkesinambungan terus berupaya untuk membentuk dan mengembangkan potensi human capital yang dimiliki karena perusahaan memandang bahwa Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan aset penting bagi kelangsungan dan keberhasilan Bank Sulselbar di masa mendatang. Oleh karena itu, berbagai inisiatif telah dilakukan untuk menjaga kualitas Sumber Daya Manusia Bank Sulselbar agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dengan cara yang efektif.

Sebagai lembaga keuangan, bank sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk memperlancar arus dana dari satu pihak ke pihak lainnya. Oleh karena itu, peran bank tidak terlepas dari kegiatan pengaturan lalu lintas pembayaran dari waktu ke waktu. Dalam aktivitas bank tersebut, berbagai produk bank tersedia sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh bank yang bersangkutan. Salah satu produk bank tersebut adalah kredit, yang hingga saat ini masih menjadi aset produktif yang memberikan pendapatan utama bagi bank (Yusuf, 2016).

1. Literature Review

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan yang matang untuk menetapkan tujuan secara terus-menerus melalui potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai dan menyeimbangkan tujuannya, baik yang bersifat fisik maupun abstrak menurut Al Hasan & Maulana, (2021) dalam (Aulia & Jamilah, 2023).

Berdasarkan penelitian menurut (Sari et al., (2020) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu pengelolaan, pemanfaatan, serta penggunaan khusus untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah bidang manajemen yang khusus memperelajari tentang hubungan dan peran seorang dalam perusahaan, terutama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal. Salah satu fungsi mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perusahaan atau organisasi yaitu untuk mengendalikan dan menyusun semua aktivitas dalam rangka memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Ganyang, (2018) dalam (Afdal, 2021) mengemukakan pengertian disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara kongrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan

Menurut Henri Simamora dalam (Farida, U., & Hartono, 2016) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. (Sahya et al., 2022). Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. (Nur, 2020).

Pengalaman Kerja

Martoyo (King & He, 2010) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (Sasongko,

2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempu seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sutrisno (Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya Situmeang, (2017)

Gaji

Ismawati & Komalasari, (2022:79) gaji merupakan suatu dasar yang diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Sistem penggajian yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian gaji. Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan/organisasi, atau dengan kata lain karyawan memiliki komitmen yang rendah. Efek lain dari buruknya sistem penggajian adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan/organisasi.(Ismawati & Komalasari, 2022)

Kinerja

Nur, (2021:2) kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Rizal et al., 2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Kinerja karyawan sangat dekat dengan kinerja perusahaan itu sendiri.(Nur Safitri & Kasmari, 2022)

Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas dikemukakan oleh Dinsar, (Asike & Muslimin, 2022)

2. Method, Data, and Analysis

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare. Jl. Bau Massepe No. 468, Ujung, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare. Dan waktu penelitian kurang lebih dua bulan mulai bulan Agustus sampai Oktober 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan indikator tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (2018:149) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Bank Sulselbar Cabang Parepare yang berjumlah 47 orang. (Vlawless & Kota, 2023)

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan indikator yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono, (2018:149). Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil dan mengingat jumlah populasi hanya 47 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.(Adhi et al., 2021)

Analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif kualitatif dan kuantitatif . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data primer dan data sekunder.Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f serta uji determinasi (r^2) melalui program SPSS.

3. Result and Discussion

4.1. Analisis Koefisien Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.429	.407		1.053	.298
1 Disiplin Kerja_(X1)	.316	.133	.334	2.382	.022
Pengalaman Kerja_(X2)	.381	.144	.335	2.646	.011
Gaji_(X3)	.219	.120	.259	1.830	.074

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2023

Berikut ini adalah dituliskan bagaimana temuan ini dapat menjadi persamaan regresi bentuk standar:

$$Y = 6,108 + 0,177 X_1 + 0,599 X_2 + 0,321 X_3 + 0,429 X_4$$

Diketahui :

Y = Keputusan Pembelian

X₁ = Periklanan

X₂ = Penjualan Individu

X₃ = Promosi Penjualan

X₄ = Publisitas

Dari data yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,429 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara konstan oleh disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan gaji (X3), sehingga nilai variabel kinerja adalah 0,429.
- Nilai variabel independen Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,316 menunjukkan arah positif, menandakan bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.
- Variabel independen Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai 0,381 yang menunjukkan arah positif, menandakan bahwa peningkatan Pengalaman Kerja akan berdampak positif pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.
- Dengan nilai 0,219, variabel independen Gaji (X3) menunjukkan efek positif terhadap kinerja karyawan..

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji secara parsial dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.429	.407		1.053	.298
1 Disiplin Kerja_(X1)	.316	.133	.334	2.382	.022
Pengalaman Kerja_(X2)	.381	.144	.335	2.646	.011
Gaji_(X3)	.219	.120	.259	1.830	.074

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung secara parsial berdasarkan koefisien dari tabel sebagai berikut:

- Nilai t hitung untuk koefisien Disiplin Kerja adalah 2,382, melebihi nilai t tabel sebesar 2,016, dengan signifikansi (Sig) 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.
- Koefisien Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,646, yang juga melebihi nilai t tabel 2,016, dengan signifikansi (Sig) 0,011 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.
- untuk nilai koefisien Gaji, ditemukan t hitung sebesar 1,830, yang lebih kecil daripada nilai t tabel 2,016, dengan signifikansi (Sig) 0,074 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaji (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh dari variabel independen, yakni Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 3 dibawah

Tabel 3
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.757	3	3.252	35.662	.000 ^b
1 Residual	3.921	43	.091		
Total	13.678	46			

Sumber : Hasil olah data spss ,2023

Dari tabel probabilitas distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05, didapatkan nilai F tabel sebesar 2,82. Dengan nilai F hitung sebesar 35,662 yang lebih besar daripada nilai F tabel 2,82, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yakni Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji berkontribusi terhadap variasi yang teramati dalam Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar cabang Parepare.

Tabel 4
Hasil Uji (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.693	.30199

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel diatas, di ketahui R Square sebesar 0,713 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare sebesar 71,3%

4. Conclusion and Suggestion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dimana nilai t hitung 2,382 > nilai t tabel 2,016 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dimana nilai t hitung sebesar 2,646 > nilai t tabel 2,016 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), Gaji tidak mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare dimana nilai t hitung sebesar 1,830 < nilai t tabel 2,016 dan signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,074 > 0,05$).
2. Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa Variabel independen Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Parepare, dimana nilai F hitung 35,662 > nilai F tabel 2,82 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Reference

- Adhi, M., Utama, H., Inayah, Z., Info, A., Status, L., Aegypti, R. A., & Buffer, W. (2021). Journal of Public Health Science Research (JPHSR). Journal of Public Health Science Research (JPHSR), 2(1), 1-9.
- Afdal, S. T. (2021). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Jaya Sentosa.
- Aulia, F., & Jamilah, S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja dan Kualitas Pegawai Perbankan Syariah. Journal of Resources and Reserves, 1(2), 16-31. <https://edujavare.com/index.php/jrrWebsite:https://edujavare.com/>
- Ismawati, I., & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen, 2(1), 78-89. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i1.856>
- King, W. R., & He, J. (2010). Knowledge sharing. Encyclopedia of Knowledge Management, 1, 914-923. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-931-1.ch087>
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(2), 14-25.
- Sahya, D., Royani, S., Damayanti, W. A., & Anggraeni, H. (2022). Henry Simamora dalam Sinambela. Journal of Bussines Management Basic |, 4(1), 10-14.
- Vlawless, D. I., & Kota, K. (2023). (2) (1)(2). 4(1), 216-226.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. Amsir Bunga Rampai Journal, 1(1), 115-122.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA), 3(1), 48-63. <https://doi.org/10.31605/jepa.v3i1.833>