

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

Marisa Hardiyanti Shallim Putri¹, Titien Agustina² TA Hariyono³, Muhammad Jahri⁴

¹Pascasarjana, Universitas Merdeka Malang, Malang,

²³⁴Manajemen, STIMI Banjarmasin, Banjarmasin

Koresponden : titienagustina9@gmail.com

Abstract.

Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin always improve customers services. The improvement need the high performance of employee. The Performance is influenced by organizational commitment, work discipline, and employee morale. To analyzing the influence commitment, work discipline, and employee morale to the performance need the research. This research uses quantitative method. The population is all members of this research 74 employee. The population are consist of 74 respondents. Technique of sampling is used census. This research sample 74 employee. The data collection technique is questioner. Data is analyzed by linier regression analysis The results of this research shows that commitment, work discipline, and employee morale have influence significantly to the performance partially and together. So commitment, work discipline, and employee morale are need to improve because these variables have influence significantly to the performance.

Keywords: Commitment, Work Discipline, Employee Morale

Cronicle of Article: Received (31,01,2021); Revised (15,02,2021); and Published (28,02, 2021).

©2021 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article : Putri, MHS., Agustina, T., & Jahri M (2021) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin', *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL*, 1(2), pp. 132–143. Available at: <https://embiss.com/index.php/embiss>

PENDAHULUAN

Bank adalah salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara. Kemajuan suatu Bank di suatu negara dapat dijadikan salah satu indikator ukuran kemajuan negara itu. Semakin maju suatu negara, maka semakin besar pula peranan perbankan berperan dalam negara tersebut. Keberadaan perbankan semakin dibutuhkan oleh berbagai pihak, baik pemerintah, swasta, dan masyarakat.

Keberadaan bank di berbagai daerah, wilayah, dan negara sangat penting. Keberadaan bank menunjang berbagai aktivitas personal maupun organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan dan pentingnya eksistensi bank, maka semakin banyak berdiri bank-bank swasta dan bank pemerintah di berbagai daerah. Semua bank ini berupaya untuk mengembangkan usaha semaksimal mungkin.

Saat ini bidang perbankan mengalami kemajuan pesat di tanah air. Hal ini dapat dilihat dari berdirinya bank-bank di berbagai daerah di Indonesia. Namun demikian bank-bank ini dituntut untuk memiliki kemampuan mengantisipasi perubahan dan tuntutan di masa mendatang. Mengingat bank sebagai lembaga keuangan yang dipercaya oleh masyarakat untuk mengelola dana dan menyalurkan dananya kepada masyarakat atau lebih dikenal dengan istilah *agent of trust*, maka industri perbankan perlu memperkuat kinerja keuangannya.

Bank Kalsel merupakan salah satu bank konvensional yang menjadi mitra pemerintah khususnya pemerintah daerah berupaya meningkatkan pelayanan terhadap nasabah. Peningkatan ini sangat ditunjang kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian awal dilakukan pada bulan Januari 2018 terhadap 20 karyawan diketahui kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin masih perlu peningkatan.

Kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin memiliki kinerja sangat tinggi 6 orang. Karyawan yang mencapai kinerja tinggi berjumlah 10 orang. Karyawan berkinerja sedang berjumlah 4 orang. Kinerja karyawan ini masih perlu ditingkatkan khususnya pada 4 karyawan. Kinerja karyawan di Bank ini seharusnya minimal mencapai kriteria tinggi.

Hal ini berkaitan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi pegawai atau karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen ini akan mempengaruhi kinerja karyawan (Priansa, 2014).

Komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. besai kecilnya komitmen organisasi karyawan terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya (Priansa, 2014).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik.

Semangat kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan di tempat kerja. Semangat kerja merupakan perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaannya, pimpinan atau manajernya, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan, dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya (Kaswan, 2015). Karyawan yang memiliki semangat kerja tentunya menunjukkan semangat

untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, dan berprestasi sehingga secara nyata memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi (Moehariono, 2012).

Semangat kerja yang rendah secara bertahap menghancurkan komitmen pegawai, berakibat buruk terhadap produk atau pelayanan jasa yang ditawarkan organisasi, dan menjauhkan pelanggan atau klien yang mereka layani. Semangat kerja berkorelasi dengan kinerja. Semangat kerja akan memberikan kinerja karyawan yang semakin kuat dan terus bertambah (Kaswan, 2015).

Uraian di atas menguatkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LITERATUR REVIUW

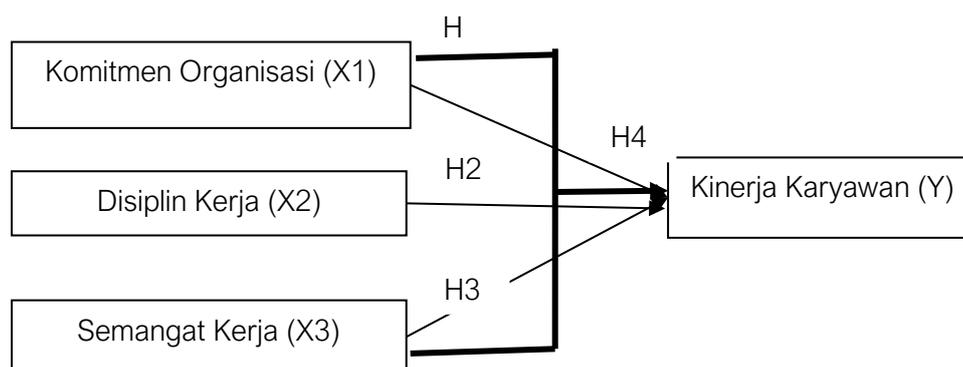
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Noor (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Manfaat penilaian kinerja menurut (Sedarmayanti, 2009) meliputi pertama Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki prestasi kerja. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kemandirian (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), Adaptabilitas (*Adaptability*).

Priansa (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terikat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2016).

Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2017). Menurut Sedarmayanti (2009) disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Jadi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Morale atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistic, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Karyawan yang memiliki semangat kerja akan menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, dan berprestasi sehingga secara nyata memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi (Moehariono, 2012). Menurut Priansa (2014) semangat kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang menjadi pegangan pegawai atau karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi.

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.



Gambari 1 Kerangka Konseptual Penelitian

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.

H3 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.

H4 : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode eksplanatif dengan teknik survey untuk menganalisis hubungan kausal antara komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja. Hubungan kausal antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja yang menunjukkan pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan

semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Komitmen organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja merupakan ruang lingkup objek kajian manajemen sumber daya manusia.

Variabel penelitian ini ada empat yaitu variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas adalah komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan semangat kerja (X3). Variabel bebas ada 3 variabel dan variabel terikat berjumlah 1 variabel.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja diukur melalui prestasi Kerja, tanggung jawab, ketataan, kejujuran, dan kerja sama.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur melalui tiga aspek. Komitmen Afektif, Kontinuan, dan Normatif.

Disiplin kerja adalah karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun lisan. Kedisiplinan karyawan diukur dari teladan pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan pimpinan.

Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Semangat kerja memiliki empat dimensi: pekerjaan yang bermakna, kerja sama tim, kepedulian manajemen, dan imbalan.

Data penelitian ini tergolong data kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung kepada sumber data melalui penyebaran angket data sekunder adalah suatu data yang diperoleh melalui orang lain. Data penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Sumber data penelitian ini adalah karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Jumlah karyawan 179 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian tentang objek yang diteliti (populasi atau sampel) (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 27). Instrumen penelitian menggunakan angket yaitu angket untuk Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3).

Populasi adalah kumpulan dari elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Chandarin, 2018). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin berjumlah 74 orang.

Menurut Sugiyono (2012) sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus karena semua populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 74 orang.

Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas (regresi berganda) (Sanusi, 2012). Persamaan garis regresi ganda digambarkan sebagai berikut.

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Natawira dan Riduan, 2010).

X1 = Komitmen Organisasi

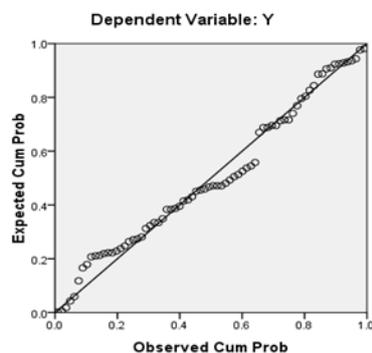
X2 = Disiplin kerja

X3 = Semangat kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

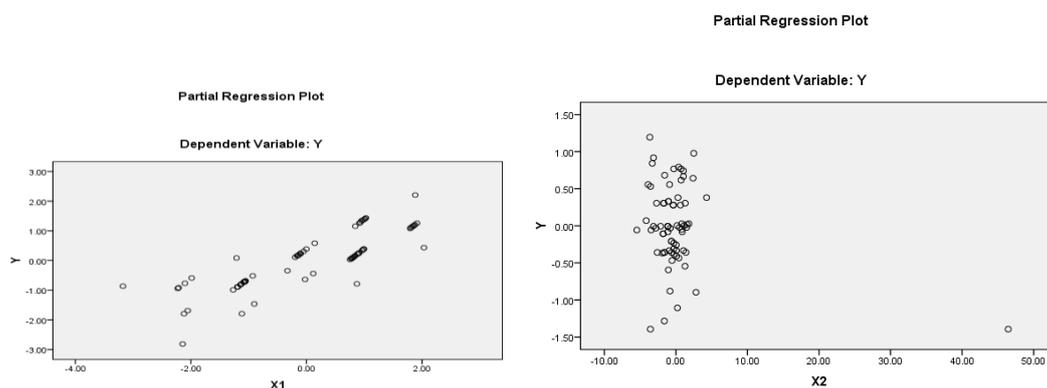
Normalitas data dapat diketahui melalui gambar diagram P-P Plot regresi. Jika titik-titik mengikuti garis regresi, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil analisis regresi P-P Plot penelitian ini menunjukkan titik-titik mengikuti garis lurus sehingga data penelitian ini berdistribusi normal seperti gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

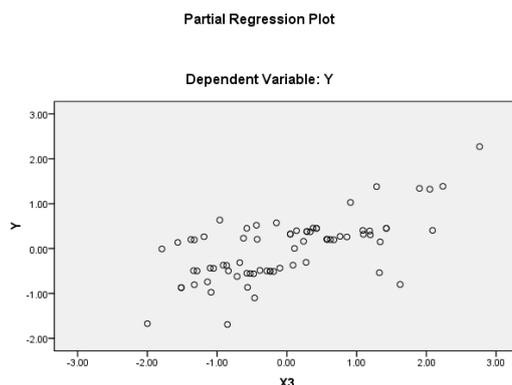


Gambar 1 Hasi Uji Normalitas P-P Plot

Heterokedastisitas terjadi jika diagram pancar membentuk pola tertentu. Jika diagram pancar memancar dan tidak membentuk pola tertentu, maka data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Diagram berikut ini menunjukkan bahwa data Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) tidak mengalami gejala heterokedastisitas karena diagram pancar masing-masing tidak membentuk pola tertentu seperti garis atau lingkaran.



Gambar 2 Diagram Pancar X1 dan X2



Gambar 3 Diagram Pancar X3

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	VIF
1.	Komitmen Organisasi (X1)	5.209
2.	Disiplin Kerja (X2)	1.106
3.	Semangat Kerja (X3)	5.447

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji multikolinieritas. Data penelitian dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Nilai VIF pada komitmen organisasi 4,209, VIF disiplin kerja 1,106 dan nilai VIF semangat kerja 5,447. Semua variabel memiliki nilai VIF < 10. Jadi data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.823	.812	1.64093	2.249

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah *Output* SPSS 25.0 tahun 2020

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 2 diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai D-W sebesar 2.249. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dapat diindikasikan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R dan R². Nilai R sebesar 0,983 dan nilai R² sebesar 0,966. Nilai R 0,983 dikuadratkan menjadi 0,966. Ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan Bank Kalsel dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja sebesar 96,6%.. Sisanya 3,4% kinerja karyawan Bank Kalsel ini dipengaruhi oleh variabel yang lainnya di luar model penelitian ini.

Hasil analisis regresi pada bagian uji t disajikan melalui tabel 1 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)

No.	Pengaruh Parsial	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Pengaruh X1 terhadap Y	0,618	12.626	0,000	Berpengaruh Signifikan
2.	Pengaruh X2 terhadap Y	-0,027	-2.524	0,014	Berpengaruh Signifikan
3.	Pengaruh X3 terhadap Y	0,425	7.400	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 3 adalah hasil uji t yang menggambarkan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi < 0,05, maka pengaruh parsial diterima. Nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) 0,00 < 0,05. Nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) 0,014 < 0,05. Nilai signifikansi pengaruh semangat kerja (X3) terhadap kinerja (Y) 0,00 < 0,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel. Hipotesis yang menyatakan:

H1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin diterima.

H2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin diterima.

H3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin diterima.

Garis persamaan regresi hasil penelitian ini:

$$Y = 0,164 + 0,618X_1 + (-0,027)X_2 + 0,425X_3 + \text{error}$$

Hasil analisis regresi pada bagian uji F disajikan melalui tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F (Pengaruh Simultan)

Nilai F Hitung	659.224
Nilai F tabel	2.76
Df1	3
Df2	70
Signifikansi Hitung	0,00
Signifikansi standar	0,05

Sumber: Data diolah tahun 2020

Uji F digunakan untuk menentukan ketepatan model dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriterianya adalah jika F hitung > F tabel dan signifikansi hitung < 0,05, maka model penelitian dinyatakan layak dan hipotesis berisi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat diterima.

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 659.224 > F tabel (2,67). Nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Ini berarti bahwa model penelitian ini layak dan hipotesis yang

menyatakan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel diterima.

Setelah dilakukan analisis data ditemukan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalses Cabang Utama Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Karyawan memiliki komitmen tetap bekerja di Bank Kalsel karena merasakan kekerabatan dan kekeluargaan di antara rekan kerja dan pimpinan. Kekerabatan dan kekeluargaan ini memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi pegawai atau karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan atau pegawai terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya.

Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

Karyawan disiplin dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan di tempat kerja pada Bank Kalsel memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi mememnuhi tuntutan berbagai ketentuan organisasi. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerja. Disiplin kerja bagi pegawai merupakan suatu hal yang mutlak. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang pegawai yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal.

Semangat Kerja Berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin memiliki semangat dalam bekerja. Semangat kerja ini ditunjukkan dengan cara bekerja dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap kinerja. Semangat kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan di tempat kerja. Semangat kerja merupakan perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaannya, pimpinan atau manajernya, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan, dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya (Kaswan, 2015).

Karyawan yang memiliki semangat kerja menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, dan berprestasi sehingga secara nyata memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi (Moehariono, 2012). Semangat kerja yang rendah secara bertahap menghancurkan komitmen pegawai, berakibat buruk terhadap produk atau pelayanan

jasa yang ditawarkan organisasi, dan menjauhkan pelanggan atau klien yang mereka layani. Semangat kerja berkorelasi dengan kinerja. Semangat kerja akan memberikan kinerja karyawan yang semakin kuat dan terus bertambah (Kaswan, 2015).

Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin secara simultan. Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin secara bersamaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dan berdisiplin kerja yang baik serta di tolong oleh semangat kerja yang maksimal akan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja di Bank Kalsel cabang Utama Banjarmasin. Komitmen merupakan modal utama karyawan dalam bekerja. Komitmen karyawan tetap bekerja dengan baik, semangat, dan berdisiplin menjadi faktor penentu kinerja karyawan di Bank ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Gambaran kinerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin menunjukkan kategori sangat baik. Artinya, Komitmen organisasi karyawan yang dibangun perusahaan sangat baik. disiplin kerja yang ditegaskan berjalan dengan sangat baik. Semangat kerja karyawan sangat baik.

Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan.

Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.

Bagi karyawan disarankan tetap memegang komitmen yang kuat, disiplin dalam bekerja, dan bersemangat dalam bekerja meskipun dalam kondisi apapun. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Bagi pihak perusahaan dapat memelihara kekeluargaan dan kekerabatan yang baik di lingkungan kerja, memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berdisiplin dalam bekerja, dan menjaga karyawan agar tetap semangat. Pihak perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja.

REFERENSI

- Agustina, Y. dan Robert Krstaung. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi. Jakarta: Dian Rakyat.
- Chandarin, Grahita. Metode Riset Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Devy Dayang Septiasari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Jurnal. (Online) diakses dari e-Journal Administrasi Bisnis, 2017
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.

- Hartono, Brian dan Rony Setiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow (Online) di akses dari AGORA Vol. 1, No. 1, (2013).
- Hasibuan. 2007. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri. (2010). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang (Online) di akses dari Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 7, No.2, Juli 2010: 13 - 25
- Indy, Hendra dan Seger Handoyo. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun (Online) di akses dari Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 2 Agustus 2013.
- Kaswan. 2015. Sikap Kerja. Bandung Alfabeta.
- Kusumo, Steven Gondo dan Eddy Madiono Sutanto. 2016 Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan (Online) di akses dari JMK, VOL. 17, NO. 2, September 2015, 186–196.
- Liyas dan Primadi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. (Jurnal). Di akses dari Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama. Bandung.
- Mardiono dan Supriyatini, 2014, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal. (online) di akses dari Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014).
- Meliyani, P dan Ibrahimi (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Jurnal) di akses dari Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi. Anwar.2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta; Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pangarso, Astadi dan P. I. Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. (Jurnal) di akses dari Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Sanusi, Anwar. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta; Salemba Empat.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Jurnal. Di akses dari JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.

- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan Pegawai Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 194-204. doi:10.32503/jmk.v4i3.586
- Sondang, P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori. Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Syahropi. 2016. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bangkinang di Pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap PT. Bangkinang) (Online) diakses dari JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016.
- Triton. 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Oryza.
- Triyaningsih, St. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. (Jurnal) diakses dari Jurnal Informatika edisi September 2014 Vol 1. No.2
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Husein.2010.Desain Oenelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Y. 2011. Dasar-Dasar Statistik Deskriptif. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.