

UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DEPARTEMEN SALES COUNTER PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI) BANJARMASIN

Suryanata¹, Nurhikmah², Arfie Yasrie³

¹Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

²Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia

Abstrak :

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mengangkat kehidupan manusia menuju pada kondisi hidup yang lebih baik. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat adalah salah satu tujuan dari bangsa Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional utamanya tergantung pada keberadaan manusia sebagai sumberdaya utama. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting yang harus ada di dalam suatu kegiatan kerja bahwa sukses tidaknya suatu perusahaan secara keseluruhan tergantung kepada orang-orang yang menjadi karyawannya. Praktek manajemen menunjukkan bahwa fungsi atau kegiatan manajemen seperti : planning, organizing, actuating dan controlling secara langsung ataupun tidak langsung selalu berkaitan dengan unsur manusia. Motivasi yang baik setidaknya dapat dipakai sebagai pendataan yang tepat untuk dipergunakan oleh seorang pimpinan untuk bertitik tolak dari kekuatan-kekuatan kepribadian yang dimiliki oleh bawahannya dan membantu para bawahan tersebut untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang memang terdapat dalam diri bawahan tersebut. Dengan pendekatan yang demikian, integritas pribadi dari diri para bawahan tersebut akan semakin kokoh yang pada gilirannya akan mendorong disiplin, loyalitas dan prestasi kerja bawahan yang bersangkutan. Prestasi kerja yang baik ini sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas terutama pada departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin sebagai objek dari penelitian ini yang juga merupakan tempat dimana bekerja saat ini. Kedisiplinan karyawan yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja akan dapat memberi kepuasan bagi karyawan di lingkungan departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin, masyarakat ataupun pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan kinerja departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dengan sampel penelitian sebanyak 11 counter, yang bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin dan untuk mengetahui upaya apa yang dapat ditempuh guna lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan pada departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja karyawan dengan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Lidiani (2012), dan Hutabarat (2013).

1. PENDAHULUAN

Negara kita sebagai negara yang sedang berkembang adalah negara yang berada dalam taraf membangun. Pada umumnya pembangunan negara-negara berkembang dipusatkan pada usaha pertumbuhan ekonomi, disamping untuk kemajuan di bidang ideologi, politik, sosial, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi serta Hankamnas. Hal ini disebabkan oleh karena yang paling terasa adalah keterbelakangan ekonomi. Pembangunan dibidang ekonomi dapat mendukung pencapaian tujuan atau mendorong

perubahan-perubahan dan pembaharuan dalam bidang yang lain. Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mengangkat kehidupan manusia menuju pada kondisi hidup yang lebih baik. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat adalah salah satu tujuan dari bangsa Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional utamanya tergantung pada keberadaan manusia sebagai sumberdaya utama. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting yang harus ada di dalam suatu kegiatan kerja. Karena untuk

menghasilkan suatu output sekalipun perusahaan telah menggunakan teknologi, namun tenaga manusia masih sangat diperlukan untuk melayani teknologi tersebut. Dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa adanya peran serta dari manusia-manusia tersebut. Tenaga manusia masih tetap memegang peranan penting karena pada perusahaan yang bersifat public service banyak menggunakan tenaga kerja manusia, ada kecenderungan manusia ini dianggap sebagai salah satu faktor kerja pada hal ini tidak boleh terjadi.

Manusia tetap berbeda dengan faktor kerja lain seperti sarana dan prasarana. Manusia mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan - kebutuhan. Mereka tidak dapat diperas tenaganya sedemikian rupa hanya semata-mata untuk menguntungkan perusahaan. Penggunaan tenaga manusia dalam perusahaan sangat penting sekarang dan masa mendatang. Termasuk tenaga manusia yang mengerjakan tugas-tugas manual yaitu pekerjaan yang harus dilakukan dengan tangan. Adanya kenyataan yang demikian menyebabkan manajemen di dalam prakteknya mengalami banyak sekali persoalan dan masalah yang harus dipecahkan.

Diketahui bahwa pada dasarnya perusahaan mengandung pengertian suatu bentuk kerjasama antara manusia-manusia untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hakekat dari pada perusahaan adalah "kerja sama antara manusia-manusia". Dari hakikat itu unsur manusia dapat dianggap sebagai unsur terpenting karena tidak adanya unsur manusia akan meniadakan eksistensi daripada perusahaan. Praktek manajemen menunjukkan bahwa fungsi atau kegiatan manajemen seperti : planning, organizing, actuating dan controlling secara langsung ataupun tidak langsung selalu berkaitan dengan unsur manusia, planning dalam manajemen adalah ciptaan manusia, organizing selain mengatur unsur-unsur lain juga selalu menyangkut unsur manusia, actuating adalah proses menggerakkan manusia-manusia anggota perusahaan sedangkan controlling diadakan agar pelaksana manajemen (manusia-manusia) selalu dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Fakta di atas dapatlah dibenarkan pendapat yang menyatakan bahwa sukses

tidaknya suatu perusahaan untuk bagian yang besar atau maksudnya perusahaan secara keseluruhan tergantung kepada orang-orang yang menjadi karyawannya. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, perusahaan dan pengawasan serta penelitiannya, bila orang-orang tidak mau melakukan pekerjaan yang diwajibkan atau bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka seorang pimpinan tidak akan dapat mencapai hasil-hasil yang diharapkan.

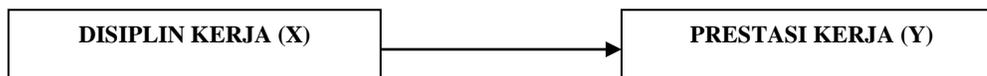
Prestasi kerja yang baik ini sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas tugas terutama pada departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin sebagai objek dari penelitian ini yang juga merupakan tempat dimana bekerja saat ini. Kedisiplinan karyawan yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja akan dapat memberi kepuasan bagi karyawan di lingkungan departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin, masyarakat ataupun pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan kinerja departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidiani (2012) dengan judul penelitian: "Pelaksanaan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Awang Kabupaten Barito Timur" dengan kesimpulan : pelaksanaan disiplin pegawai pada Kantor Camat Awang Kabupaten Barito Timur selama ini cukup baik, hanya pada tingkat kehadiran dan jam kerja yang kurang terpenuhi, dengan seringnya pegawai masuk kantor pada jam yang lebih siang dan pulang kantor pada jam lebih awal dari yang telah ditentukan. begitu pula dengan apel pagi dan pulang bagi pegawai tidak pernah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Camat. Dan penelitian Hutabarat (2013) judul penelitian: "Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Peningkatan Disiplin Kerja karyawan pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Cabang Banjarmasin" dengan kesimpulan: faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah kepemimpinan dan motivasi. Maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin dan untuk mengetahui upaya apa yang dapat ditempuh guna lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan pada

departemen sales counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin..Dengan hipotesis “Terdapat

hubungan yang kuat dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.”

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

2.1. Disiplin kerja (X)

Menurut Sarwoto (2004;53), diantara fungsi-fungsi yang terdapat dalam manajemen maka fungsi dan kegiatan motivasi adalah kegiatan yang tergolong erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah bila dikatakan bahwa masalah motivasi adalah masalah manusia dalam manajemen. Motivasi merupakan sebab, alasan pikiran dasar atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Jadi motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai yang diinginkan. di dalam pemberian motivasi pada prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan yaitu :

- (1) Nilai yang diharapkan
- (2) Kemampuan untuk

mendapatkan nilai-nilai tersebut.

Bukti yang paling besar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pada umumnya bisa dikatakan bahwa pemberian motivasi akan menimbulkan peningkatan prestasi, mengurangi keluhan dan secara umum mengurangi kesulitan. Sebagai "Proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi secara efisien". Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberi aspirasi, semangat dan dorongan kepada orang-orang lain atau pekerja untuk bekerja kepada orang-orang lain atau untuk bekerja dengan lebih baik dan giat lagi. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disampaikan pendapat-pendapat mengenai masalah disiplin kerja serta prestasi kerja. Sebelum mengemukakan pengertian disiplin kerja karyawan, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan tentang pengertian disiplin. Kata disiplin itu sendiri mempunyai pengertian yang luas, sehingga banyak para ahli memberikan definisi yang relatif berbeda tergantung pada sudut pandang yang mereka pgunakan. Oleh karena itu penulis kemukakan beberapa pendapat para ahli tentang disiplin yang ada kaitannya dengan kegiatan penelitian ini.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006;85) mengartikan disiplin adalah sebagai berikut :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan

peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.”

Kedisiplinan, diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (2005;104) :“Disiplin adalah Sikap kewajiban dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.” Pendapat lain tentang disiplin seperti dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2005;70) yaitu : “Disiplin merupakan suatu sikap atau suatu tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik sesuai atau tidak.”

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin mengandung unsur-unsur pokok yaitu kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pengertian disiplin mempunyai unsur unsur "mematuhi dan mentaati peraturan serta menjauhi segala larangan". Walaupun hal ini tidaklah berarti bahwa disiplin itu dapat diartikan sebagai sesuatu yang dipaksakan. Akan tetapi disiplin lahir dari suatu kesadaran, karena itu disiplin erat kaitannya dengan pengendalian diri. Walaupun disiplin hanya bisa timbul dari dalam, dari kemauan serta kesadaran, tetapi kita masih bisa menumbuhkan dan memelihara disiplin karyawan dan membangkitkan kesadaran karyawan akan disiplin secara ketat. Hal ini seperti dikatakan oleh Moekijat (2003;73):“Pada dasarnya dalam hal disiplin, apapun obyeknya terdapat 3 (tiga) faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu ialah kesadaran, keteladanan dan adanya keketatan pengatur.” Sehubungan dengan pengertian disiplin ada pula suatu

pengertian yang mempunyai kaitan erat dengannya. Pengertian yang dimaksud itu adalah kerja. Yang dimaksud kerja adalah "kegiatan melakukan sesuatu". Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang mencerminkan keadaan tertib, patuh dan taat pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran dalam rangka menyelesaikan suatu kaitan tugas pekerjaannya.

Menurut Siswanto Bedjo (2004;89), pengertian karyawan adalah:“Orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji atau tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta.” Dari pengertian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa adalah seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut ia akan mendapatkan imbalan atas jasa yang telah mereka berikan pada perusahaan tersebut berupa gaji atau tunjangan dari masing--masing perusahaan dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan kerja dan karyawan menurut para ahli, maka dengan demikian penulis dapat menyimpulkan secara keseluruhan yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang atau kelompok karyawan yang berada dalam naungan perusahaan baik perusahaan pemerintah ataupun perusahaan swasta, yang mencerminkan suatu keadaan tertib, patuh dan taat pada peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka guna mencapai tujuan perusahaan.

Dengan telah dipahaminya pengertian disiplin oleh karyawan maka akan menjadi pedoman bagi setiap karyawan untuk bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan kode etik dan peraturan disiplin, terutama saat melakukan kegiatan pekerjaan. Agar pelaksanaan disiplin dapat berjalan dengan lancar dan terarah, maka pembentukan disiplin kerja karyawan yang baik itu harus didasarkan pada tujuan tertentu. Dalam hal ini disiplin kerja

karyawan sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada suatu keadaan yang harmonis menuju kearah tercapainya tujuan yang diinginkan. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moekijat (2003;36) sebagai berikut :

“Tujuan disiplin baik kolektif maupun perseorangan yang sebenarnya untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan.” Berdasarkan kedudukan disiplin di lingkungan karyawan adalah sangat mutlak atau bisa dikatakan sangat penting. Karena tanpa adanya disiplin pelaksanaan pembangunan tidak akan dapat berjalan dengan baik sehingga nantinya tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah tingkah laku dalam perbuatan seseorang atau kelompok karyawan yang berada dalam naungan perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta yang mencerminkan keadaan tertib, patuh dan taat pada peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka guna mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor intern dalam perusahaan yang memberi pengaruh kepada prestasi kerja karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut

- a. Tingkat absensi karyawan pada jam kerja.
- b. Kehadiran pada kegiatan-kegiatan seremonial, dan lain-lain.
- c. Ketaatan pada peraturan-peraturan yang ada.

2.2. Prestasi kerja (Y),

Saat ini banyak sekali pimpinan di perusahaan swasta maupun sektor pemerintah yang menyisihkan waktu kerjanya untuk keperluan disiplin kerja karyawannya. diakui bahwa faktor disiplin mempunyai dampak tujuannya. Dalam kehidupan sehari-hari dapat kita amati

bahwa mereka yang berdisiplin tinggi umumnya berprestasi lebih tinggi pula. demikian pula dalam kehidupan suatu perusahaan seperti kita ketahui dalam masyarakat terdapat banyak sekali perusahaan.

Dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan. dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan efisien. dengan demikian bilamana kedisiplinan ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan secara kurang efektif dan kurang efisien.

Seperti banyak dikeluhkan suatu karyawan sering adanya mis-manajemen, keterlambatan waktu kerja, korupsi, dan sebagainya. hal ini disebabkan karena disiplin yang sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggung jawab, yang kurang sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. Suatu perusahaan dapat dikatakan mengalami kemajuan jika dia dapat mengurangi pengorbanan sumber daya dan untuk menghasilkan produk atau jasa yang lebih besar dengan mutu yang lebih baik sehingga dapat menaikkan tingkat produktivitas perusahaan. Keadaan demikian hanya dapat terjadi apabila karyawan mempunyai self-controll dan self-disipline yang tinggi.

Dalam suatu perusahaan, hasil dari disiplin kerja karyawan yang terpenting adalah produktivitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu yang mencari untuk maupun yang tidak mencari untung. Penekanan produktivitas disini adalah diarahkan untuk meningkatkan pelayanan bagi masyarakat sehingga menunjang keberhasilan pembangunan. Dan memang dalam usaha menciptakan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan perusahaan, dengan tugas-tugas yang semakin kompleks akibat perkembangan jaman dan kemajuan teknologi disiplin kerja karyawan mutlak harus diperhatikan.

Prestasi kerja adalah kesuksesan seorang karyawan dalam usaha untuk mencapai hasil kerja, dengan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan, menurut ukuran atau standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan tersebut, diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Target dari pekerjaan yang berhasil dicapai.
- d. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.Deskripsi Hasil Penelitian

a. Item Pertanyaan / Pernyataan Disiplin Kerja (X)

1. Untuk item pertanyaan pertama kewajiban untuk masuk bekerja sehari-hari merupakan tugas yang harus dilaksanakan, 3 responden (27,27%) menjawab Netral, 6 responden (54,55%) menjawab Setuju, dan 2 responden (18,18%) menjawab Sangat Setuju, sedangkan yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 11 responden 6 responden (54,55%) menjawab Setuju.
2. Untuk item pertanyaan kedua, dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan selalu efektif jika bekerja sama dengan rekan kerja. Responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju tidak ada, 4 responden (36,36%) menjawab Netral, 7 responden (63,64%) menjawab Setuju dan Sangat Setuju tidak ada. Berdasarkan data tersebut 7 responden (63,64%) menyatakan bahwa pertanyaan kedua

sesuai yang diperkuat pada pekerja efektif sesame dengan rekan kerja.

3. Item pertanyaan ketiga, Ketentuan dan peraturan yang berlaku seharusnya diimbangi dengan pengawasan yang intensif oleh pimpinan, tidak ada Responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju, 2 orang (18,18%) responden menjawab Netral, 5 orang (45,45%) menjawab Setuju, dan 4 orang (36,37%) menjawab Sangat Setuju.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa 5 orang (45,45%) menjawab setuju pada item ketiga sesuai dengan disiplin kerja dan diperkuat pada pengawasan yang intensif oleh pemimpin.

4. Item pertanyaan keempat, Ketatnya aturan, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan insentif / gaji yang diterima selama ini. Dari 11 responden, tidak ada yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju, 3 orang (27,27%) responden menjawab Netral, 5 orang (45,46%) menjawab Setuju, 3 orang (27,27%) menjawab Sangat Setuju. Dari data tersebut maka 3 orang (27,27%) menyatakan bahwa item keempat ini diterima dan hasil ini diperkuat dari tanggung jawab sesuai insentif / gaji.
5. Item pertanyaan kelima, Peraturan yang dibuat adalah bertujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju, 2 orang (18,18%) menjawab Netral, 5 orang (45,45%) responden menjawab Setuju dan 4 orang (36,37%) responden menjawab Sangat Setuju.

TABEL .1
DESKRIPSI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X)

Jawaban	1		2		3		4		5	
	Org	Persen								
SS	2	18,18%	-	-	4	36,37%	3	27,27%	4	36,37%
S	6	54,55%	7	63,64%	5	45,45%	5	45,46%	5	45,45%
N	3	27,27%	4	36,36%	2	18,18%	3	27,27%	2	18,18%
TS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
STS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%

Sumber : Data diolah kembali, 2014

Berdasarkan tabel diatas , untuk pertanyaan (1) yang menjawab Setuju 6 orang (54,55%), pertanyaan (2) menjawab setuju 7 orang (63,64%), pertanyaan (3) menjawab Setuju 5 orang (45,45%), pertanyaan (4) menjawab Setuju 5 orang (45,45%) dan pertanyaan (5) menjawab Setuju 5 orang (45,45%). Jadi, hasil variabel disiplin kerja (X) berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa pertanyaan:

1) Lebih banyak yang menjawab Setuju (54,55%) berjumlah ada 5 orang.

dan yang paling sedikit yaitu pada jawaban Sangat Setuju (18,18%) berjumlah 2 orang.

2) Yang paling banyak menjawab Setuju (63,64%) berjumlah 7 orang. sedangkan sedikit yang menjawab terdapat pada jawaban Netral (36,36%) berjumlah 4 orang.

3) Pada pertanyaan ini yang paling banyak jawaban Setuju (45,45%) ada 5 orang. dan paling sedikit yang menjawab Netral (18,18%) berjumlah 2 orang.

4) Hasil dari yang paling banyak yaitu menjawab Setuju (45,45%) ada 5 orang. sedangkan jawaban antara Sangat Setuju (27,27%) ada 3 orang dan Netral (27,27%) ada 3 orang. Jadi, nilai antara jawaban Sangat Setuju dan Netral mempunyai perbandingan nilai yang sama.

5) Pada item ini nilai terbanyak pada jawaban Setuju (45,45%) ada 5 orang.

sehingga nilai terkecil terdapat pada jawaban Netral (18,18%) berjumlah 2 orang.

Hasil secara keseluruhan jawaban pada 5 pertanyaan tersebut:

SS: yang menjawab ada 13 orang dengan nilai (118,19%).

S : yang menjawab ada 28 orang dengan nilai (254,55%).

N : yang menjawab ada 14 orang dengan nilai (127,26%).

TS dan STS : tidak ada jawaban.

Hal ini disimpulkan dari hasil keseluruhan nilai terbanyak pada jawaban S (254,55%) 28 orang dan nilai terendah pada jawaban SS (118,19%) 13 orang. Kesimpulan dari tabel variabel 4.13 menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik.

b. Item Pertanyaan / Pernyataan Prestasi Kerja (Y)

1. Untuk item pertanyaan pertama, Dalam melaksanakan pekerjaan ketelitian dan ketepatan harus diperhatikan. Tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju, 3 orang (27,27%) responden menjawab Netral, 8 orang (72,73%) menjawab Setuju, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Setuju. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 11 responden, 8 orang (72,73%) menjawab Setuju.
2. Untuk item pertanyaan kedua, Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan rutin,

anda tidak harus selalu memperbaiki jika pekerjaan yang telah anda kerjakan mengalami kesalahan. Tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju, 2 responden (18,18%) menjawab Netral, 5 responden (45,45%) menjawab Setuju dan 4 responden (36,37%) menjawab Sangat Setuju. Berdasarkan data tersebut 5 orang (45,45%).

- Item pertanyaan ketiga, Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, anda harus selalu mengikuti peraturan dan prosedur pelaksanaan secara teliti. Tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju, 3 responden (27,27%) menjawab Netral, 3 orang (27,27%) menjawab Setuju dan 5 orang (45,46%) menjawab Sangat Setuju.
- Item pertanyaan keempat, Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan,

ketepatan waktu dan kebersihan pekerjaan harus selalu diutamakan. Responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju tidak ada, 5 orang (45,45%) responden menjawab Tidak Setuju, 6 orang (54,55%) menjawab Netral, sedangkan yang menjawab Setuju dan Sangat Setuju tidak ada.

- Item pertanyaan kelima, Selama ini dalam mengerjakan pekerjaan anda, pencapaian target pekerjaan oleh pimpinan harus selalu dapat dilaksanakan penyelesaiannya dengan tepat waktu. Tidak ada responden menjawab Sangat Tidak Setuju, 4 orang (36,36%) menjawab Setuju, 7 orang (63,64%) menjawab Sangat Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Netral dan Tidak Setuju.

TABEL 2
DESKRIPSI VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

JAWABAN	1		2		3		4		5	
	Org	Persen								
SS	-	-	4	36,37%	5	45,46%	-	-	7	63,64%
S	8	72,73%	5	45,45%	3	27,27%	-	-	4	36,36%
N	3	27,27%	2	18,18%	3	27,27%	6	54,55%	-	-
TS	-	-	-	-	-	-	5	45,45%	-	-
STS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%

Dari tabel diatas, untuk pertanyaan (1) yang menjawab Setuju 8 orang (72,73%), pertanyaan (2) menjawab Setuju 5 orang (45,45%), pertanyaan (3) menjawab Sangat Setuju 5 orang (45,46%), pertanyaan (4) menjawab Netral 6 orang (54,55%), dan pertanyaan (5) menjawab Sangat Setuju 7 orang (63,64%). Jadi, hasil variabel disiplin kerja (Y) berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa pertanyaan:

- 1) Lebih banyak yang menjawab Setuju (72,73%) berjumlah ada 8 orang.

dan yang sedikit yaitu pada jawaban Netral (27,27%) berjumlah 3 orang.

- 2) Yang paling banyak menjawab Setuju (45,45%) berjumlah 5 orang. sedangkan sedikit yang menjawab terdapat pada jawaban Netral (18,18%) berjumlah 2 orang.
- 3) Pada pertanyaan ini yang paling banyak jawaban Sangat Setuju (45,46%) ada 5 orang. dan jawaban antara Setuju (27,27%) ada 3 orang dan Netral (27,27%) ada 3 orang, dari hasil diantara jawaban

kedua tersebut mempunyai perbandingan nilai yang sama.

- 4) Hasil dari yang banyak yaitu menjawab Netral (54,55%) ada 6 orang. sedangkan jawaban yang sedikit yaitu menjawab Tidak Setuju (45,45%) ada 5 orang.
- 5) Pada item ini nilai terbanyak pada jawaban Sangat Setuju (63,64%) ada 7 orang. sehingga nilai terkecil terdapat pada jawaban Setuju (36,36%) berjumlah 4 orang.

Hasil dari secara keseluruhan jawaban pada 5 pertanyaan tersebut:

SS: yang menjawab ada 16 orang dengan nilai (145,47%).

S : yang menjawab ada 20 orang dengan nilai (181,81%).

N : yang menjawab ada 14 orang dengan nilai (127,27%).

TS : yang menjawab ada 5 orang dengan nilai (45,45%).

STS : tidak ada jawaban.

Hal ini disimpulkan dari hasil keseluruhan nilai terbanyak pada jawaban S (181,81%) 20 orang dan nilai terendah pada jawaban TS (45,45%) 5 orang. Jadi hal ini disimpulkan dari tabel variabel diatas bahwa Prestasi kerja sudah cukup berjalan dengan baik. Jadi untuk perbandingan hasil diskripsi antara variabel Disiplin Kerja (X) jawaban S (254,55%) ada 28 orang dan variabel Prestasi Kerja (Y) untuk yang menjawab S (181,81%) ada 20 orang. ini menunjukkan bahwa sudah baik karena adanya motivasi dan reward serta semangat yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan TIKI Banjarmasin kepada setiap karyawan pada tiap periode per 3 bulan.

4. KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan pada departemen Sales Counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin merupakan perusahaan yang mendapat pelimpahan wewenang peraturan perusahaan setempat.
- b. Hasil kuesioner yang dipenulis berikan terhadap 11 responden dan diperoleh, mayoritas berumur 36-40 tahun,

berjenis kelamin perempuan, status pribadi cenderung lebih dominan kawin, golongan responden senior Sales Counter, masa kerja lebih dominan antara 16 – 20 tahun, dengan gaji pokok / bulan Rp. 1.600.000 – 2.000.000.

- c. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, karyawan pada departemen Sales Counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin memerlukan koordinasi dengan instansi atau pihak lain.
- d. Berdasarkan hasil perhitungan terbukti hipotesis yang dikemukakan yaitu terjadi hubungan yang kuat antara disiplin kerja karyawan dengan prestasi kerja dapat diterima.
- e. Pelaksanaan disiplin karyawan pada departemen Sales Counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin selama ini cukup baik, hanya pada tingkat kehadiran dan jam kerja yang sudah cukup terpenuhi, dengan seringnya karyawan masuk kantor pada jam - jam yang telah ditentukan dan pulang kantor pada jam telah ditentukan.

4.2. Saran-Saran

- a. Perlu ditingkatkan pembinaan disiplin karyawan agar setiap karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
- b. Untuk meningkatkan kesadaran berdisiplin yang tinggi diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja melalui program pendidikan maupun latihan baik secara formal maupun informal.
- c. Disiplin sebagai wujud sikap karyawan pada departemen Sales Counter di Perusahaan TIKI Banjarmasin sangat terkait dengan pola kepemimpinan yang mempunyai sifat motivasional terhadap karyawan. Oleh karena itu perlu instropeksi diri dan pembenahan pada pola kepemimpinan termasuk pada kebijakan-kebijakan yang ditetapkan agar lebih efektif terhadap

tujuan peningkatan disiplin karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Walpole, R.E, 1992, Pengantar Statistika, PT Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 2002, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Bungin, Burhan, 2006, Metode Penelitian Sampel Ekonomi dan Sosial, Prenada Media, Jakarta.
- Daman, Lidiani, 2012, Pelaksanaan Disiplin Kerja, Kantor Camat Awang, Barito Timur.
- Hasibuan, SP Malayu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hutabarat, Lestarina, 2013, Motivasi Kerja, PT Pelindo III (Persero), Banjarmasin.
- Kuncoro, 2003, Populasi Merupakan Sekelompok Elemen, Yogyakarta.
- Mantra dan Kasto, 2003, Populasi Keseluruhan Dari Analisis, Jakarta.
- Moekijat, 2003, Dasar-Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, S Alex, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sarwoto, 2004, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Balai Pustaka, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bina Ilmu, Medan.
- Siswanto, Bedjo, 2004, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono, 2003, Populasi Berdasarkan Pada Objek, Jakarta.