

**ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MAKASSAR**

Disusun Oleh

MUH. ALI AKBAR

4514012001



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

2. Nama Mahasiswa : Muh. Ali Akbar

3. Nomor Stambuk : 4514012001

4. Fakultas : Ekonomi

5. Program Studi : Manajemen

6. Tempat Penelitian : Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Telah Disetujui

Pembimbing I,



Dr. Hj. Herminawati A, SE, MM.

Pembimbing II,



Indrayani Nur, S.Pd., SE, M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

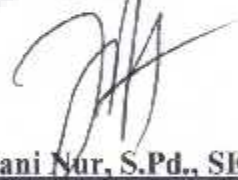
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa




Dr. H. Acifuddin Mane, SE, M.Si. SH, MH.

Ketua Program Studi
Manajemen



Indrayani Nur, S.Pd., SE, M.Si.

Tanggal Pengesahan :

**ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MAKASSAR**

Oleh :

MUH. ALI AKBAR

Program Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MUH. ALI AKBAR, 2018. Skripsi Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawati A, SE, MM. dan Indrayani Nur, S.Pd., SE, M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Objek penelitian ini adalah Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari variabel pengawasan melekar, sanksi dan keadilan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel ini adalah 87,7% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Disiplin kerja, kinerja pegawai

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori	5
2.1.1. Pengertian Manajemen Keuangan	5
2.1.2. Jenis dan Prosedur Laporan keuangan	7
2.1.3. Pengertian Biaya Operasional	12
2.1.4. Manfaat Data Biaya Operasional	13
2.1.5. Pengertian Kinerja Keuangan	15
2.1.6. Manfaat Kinerja Keuangan	16
2.1.7. Fungsi Pengukuran Kinerja Keuangan	20

2.1.8. Rasio Keuangan.....	21
2.2. Kerangka Fikir.....	28
2.3. Hipotesis.....	29
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Daerah Penelitian.....	30
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	30
3.2.1. Jenis data.....	30
3.2.2. Sumber Data.....	30
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4. Metode Analisis.....	31
3.5 Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.2 Pembahasan.....	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.2 Kesimpulan.....	34
5.3 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	45
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4.4	Hasil Uji deskriptif	47
4.5	Hasil Uji Validitas	48
4.6	Hasil Uji Reliabilitas	49
4.7	Uji Normalitas	50
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	51
4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.10	Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	53
4.11	Hasil Uji Simultan F.....	53
4.12	Hasil Uji t.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan sistem tersebut. Maka dari itu, kinerja karyawan sangatlah penting sehingga diperlukan adanya penentuan kriteria dalam melaksanakan tugas yang dapat dijadikan sebagai acuan.

Demikian halnya, Kantor BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan jasa Jaminan Sosial Ketenagakerjaan senantiasa berusaha meningkatkan kinerja pelayanan. Kinerja pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar harus mampu memberikan kualitas pelayanan yang maksimal kepada peserta. Karena dengan adanya kinerja pelayanan yang maksimal akan memberikan kepuasan kepada peserta BPJS dalam menerima pelayanan.

Terdapat beberapa fenomena di BPJS Ketenagakerjaan yang diambil secara umum dan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang disebabkan oleh beberapa hal. Berikut contoh fenomena yang terjadi. Sejumlah peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, keluhan buruknya pelayanan yang diberikan kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Pasalnya, sejumlah peserta asuransi kesehatan

tersebut harus rela kehilangan waktu banyak hanya untuk mengurus klaim asuransi setelah mereka keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena di atas, bahwa kinerja karyawan kurang memuaskan/tidak sesuai harapan karena adanya beberapa hal yang belum dapat tercapai diantaranya disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Berikut data karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL I
DATA KARYAWAN
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR
TAHUN 2018

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	23
2	Perempuan	19
Jumlah		42

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun jadwal BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar jam masuk kantor mulai hari Senin-

Jumlah dimulai jam 07.30, istirahat jam 12.00 dan jam pulang kantor jam 16.00, akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar ini yang datang terlambat dan bahkan tidak mengikuti apel pagi.

Memperhatikan hal-hal tersebut diatas maka penulis ingin mengangkat sebuah judul "Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah pengaruh disiplin kerja (pengawasan melekat, sanksi dan ketegasan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: untuk mengetahui apakah disiplin kerja (pengawasan melekat, sanksi dan ketegasan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Untuk Menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan mengetahui pentingnya disiplin kerja karyawan.
- b. Menjadi masukan bagi perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan kedepannya.
- c. Dapat digunakan Sebagai bahan acuan Referensi bagi penulis selanjutnya dan menerapkan teori yang penulis dapat dibangku perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.2 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sedangkan Sutrisno (2012: 6) lebih spesifik mengatakan bahwa, "MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Dalam berbagai tempat dan keadaan, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki. Apalagi bila konteksnya adalah organisasi atau lembaga pendidikan, sebab disiplin adalah hal yang sangat penting untuk pertumbuhan

sebuah organisasi, disiplin digunakan untuk memberikan pembiasaan terhadap peroses lembaga pendidikan agar nantinya dapat mendarah daging pada setiap individu dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan oleh lembaga tersebut.

Disamping itu disiplin memberikan manfaat yang besar bagi dunia pendidikan dalam hal ini adalah untuk menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah ditentukan oleh institusi tersebut dan melahirkan siswa siswi yang memiliki perilaku serta ahlak yang baik. Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan secara luas disiplin dapat diartikan sebagai semacam pengaruh yang dirancang untuk membantu anak agar mampu menghadapi tuntutan lingkungan.

Disiplin itu tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecedenderungan dan keinginan individu untuk berbuat sesuai dan dapat di peroleh atau kerana kondisi tertentu dengan pembatasan peraturan yang diperlukan terhadap dirinya dan lingkungan tempat ia hidup.

Menurut Poerbakawaja (2014:23) dalam ensiklopedia pendidikan, menjelaskan pengertian kedisiplinan sebagai berikut:

- 1) Disiplin adalah proses menyerahkan atau mengabdikan kehendak- kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan- kepentingan kepada suatu cita-cita atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih

besar.

- 2) Pengawasan langsung terhadap bawahan (pelajar-pelajar) dengan menggunakan system hukuman atau hadiah.
- 3) Dalam sekolah, suatu tingkat tata tertib tertentu untuk mencapai kondisi yang baik guna memenuhi fungsi pendidikan.

Dalam kedisiplinan memerlukan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang ada. Disiplin diartikan sebagai kesediaan untuk mematuhi peraturan yang baik, demikian itu bukan hanya patuh karena ada tekanan dari luar, melainkan kepatuhan didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan itu.

Kata disiplin didefinisikan sebagai praktek melatih orang untuk mematuhi aturan dengan menggunakan hukuman untuk memperbaiki ketidak patuhan. Oleh karena itu tak heran definisi semacam ini seringkali mengkaitkan pendisiplinan dengan alat-alat yang dipakai untuk para pelaku agar jera. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan

sebuah organisasi, disiplin digunakan untuk memberikan pembiasaan terhadap proses lembaga pendidikan agar nantinya dapat mendarah daging pada setiap individu dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan oleh lembaga tersebut.

Disamping itu disiplin memberikan manfaat yang besar bagi dunia pendidikan dalam hal ini adalah untuk menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah ditentukan oleh institusi tersebut dan melahirkan siswa siswi yang memiliki perilaku serta ahlak yang baik. Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan secara luas disiplin dapat diartikan sebagai semacam pengaruh yang dirancang untuk membantu anak agar mampu menghadapi tuntutan lingkungan.

Disiplin itu tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecondongan dan keinginan individu untuk berbuat sesuai dan dapat di peroleh atau kerana kondisi tertentu dengan pembatasan peraturan yang diperlukan terhadap dirinya dan lingkungan tempat ia hidup.

Menurut Poerbakawaja (2014:23) dalam ensiklopedia pendidikan, menjelaskan pengertian kedisiplinan sebagai berikut:

- 1) Disiplin adalah proses menyerahkan atau mengabdikan kehendak- kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan- kepentingan kepada suatu cita-cita atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih

besar.

- 2) Pengawasan langsung terhadap bawahan (pelajar-pelajar) dengan menggunakan system hukuman atau hadiah.
- 3) Da'am sekolah, suatu tingkat tata tertib tertentu untuk mencapai kondisi yang baik guna memenuhi fungsi pendidikan.

Dalam kedisiplinan memerlukan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang ada. Disiplin diartikan sebagai kesediaan untuk mematuhi peraturan yang baik, demikian itu bukan hanya patuh karena ada tekanan dari luar, melainkan kepatuhan didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan itu.

Kata disiplin didefinisikan sebagai praktek melatih orang untuk mematuhi aturan dengan menggunakan hukuman untuk memperbaiki ketidak patuhan. Oleh karena itu tak heran devinisi semacam ini seringkali mengkaitkan pendisiplinan dengan alat-alat yang dipakai untuk para pelaku agar jera. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan

sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Peserta didik memerlukan kedisiplinan untuk patuh dan taat menjalankan ketertiban yang berlaku baik perintah maupun larangan tanpa adanya tekanan dalam rangka menerima proses pendidikan sehingga pada pelaksanaannya kedisiplinan dapat menjadi sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan pendidikan menuju kepada perubahan yang lebih baik dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban.

Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari guru atau teman. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan institusi dalam pelaksanaannya pembentukan kedisiplinan peserta didik perlu ditetapkan suatu acuan yang dapat menuju kepada pembentukan serta peningkatan

kedisiplinan siswa secara maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sekolah sebagai system adalah sekolah yang memberdayakan seluruh komponen yang ada didalamnya secara terpadu antara satu sama lain saling berkaitan erat dan mendorong kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan, antara lain input, proses output, dan outcome. Hal tersebut dikemukakan oleh salah seorang ahli pendidikan yang mengatakan bahwa belajar adalah perubahan tingkahlaku lebih merupakan proses internal siswa dalam rangka menuju tingkat kematangan. Hal tersebut menjelaskan bahwa dengan proses pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah akan membentuk tingkah laku siswa menuju kepada perilaku disiplin.

Disiplin merupakan pengendalian dan pengarahan segala perasaan dan tindakan seseorang yang ada dalam lembaga pendidikan untuk menciptakan dan memelihara suatu suasana bekerja efektif. Berdisiplin akan membuat seseorang memiliki kecakapan mengenai cara belajar yang baik, juga merupakan bentuk proses kearah pembentukan yang baik, yang akan menciptakan suatu pribadi yang luhur.

Disiplin merupakan kata yang sering kita artikan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin merupakan unsur yang terkandung dalam manajemen sumber daya manusia yang bersumber dari proses pengembangan karyawan. Karena dalam proses pengembangan, para karyawan diberikan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan tanggung jawab moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya disiplin kerja, maka para karyawan dituntut untuk selalu memberlakukan kebiasaan disiplin dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya pada suatu

perusahaan.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting untuk tercapainya hasil yang maksimal dalam setiap organisasi baik dalam bentuk formal atau non formal, maupun organisasi dalam bentuk profit atau non profit, sehingga peraturan mengenai kedisiplinan di setiap organisasi pasti selalu ada dan wajib dipatuhi, hal ini disebabkan karena betapa pentingnya pengaruh kedisiplinan terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2015:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Terry, dalam Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan bersedia untuk menerima dan mematuhi peraturannya serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus

kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Thoha (2015:76) "Disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar".

Menurut Siagian (2013:305), Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Anogara (2015:11), "Kepemimpinan berpengaruh besar pada sumber daya manusia dalam menanamkan kedisiplinan dalam suatu organisasi sehingga prestasi kerja yang dicapai akan tinggi."

Disiplin yang baik mencerminkan besamya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong keinginan tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Dari berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan diatas, penulis dapat menarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu sebagai berikut: disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan

itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapat sanksi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut. bertujuan agar siswa belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Menurut Bistak Sirait (2012: 11) menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya anak dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari pendapat tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa tujuan kewibawaan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri, dapat melakukan aktivitas dengan terarah belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Sehingga jika pada suatu saat tidak ada pengawasan dari orang luar, maka ia akan dengan sadar akan selalu berbuat sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku baik tertulis (seperti: Undang-undang, tata tertib sekolah dan lain-lain) maupun yang tidak tertulis (seperti norma adat, norma kesusilaan, norma kesopanan dan

lain-lain yang ada di dalam masyarakat.

Menurut Handoko (2011:208) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif.

- 1) Peringatan pertama dengan mengkomunikasikan semua peraturan terhadap karyawan.
- 2) Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- 3) Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- 4) Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetap setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan pemecatan.

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena, memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi bawahannya.

Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain, dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah, kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan, dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan mempengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figur.

Sedangkan menurut Imron (2014:43), berdasarkan cara membangun

sebuah kedisiplinan maka kedisiplinan dapat dibagi menjadi 3 macam yaitu :

- 1) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Pandangan dalam konsep ini menyatakan bahwa seorang anak dikatakan mempunyai tingkat disiplin yang tinggi manakala seorang anak tersebut mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran seorang guru tanpa harus menyumbangkan pikiran-pikirannya atau ide-ide-nya. Seorang anak diharuskan mengiyakan saja terhadap apa yang dikehendaki seorang guru dan tidak boleh membantah. Dengan demikian maka seorang guru dalam membangun sikap disiplin seorang anak bebas memberikan tekanan kepada seorang anak. Dengan demikian anak takut dan terpaksa mengikuti apa yang diinginkan oleh seorang guru di sekolah agar kedisiplinan itu dapat terwujud.
- 2) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive. Pandangan dalam konsep yang kedua ini merupakan pertentangan atau antitesa dari konsep otoritarian, akan tetapi kedua konsep ini sama-sama berada pada sisi yang ekstrim. Menurut konsep ini seorang anak haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Dengan demikian maka aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat pada anak. Dengan kata lain seorang anak dibiarkan berbuat apa saja sepanjang itu menurutnya baik.
- 3) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab. Konsep yang ketiga ini merupakan konvergensi dari konsep otoritarian dan konsep permissive. Pandangan dalam konsep ini menyatakan bahwa seorang siswa memang diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk berbuat apa saja. Akan tetapi seorang anak yang

bersangkutan tidak boleh menyalahgunakan kebebasan yang diberikan, karena di dunia ini tidak ada kebebasan yang mutlak. Sebab dalam melaksanakan kebebasan tersebut ada batas-batas yang harus diikuti. Kebebasan yang terkendali ini sering juga dikenal dengan kebebasan yang terbimbing. Hal ini dikarenakan semua yang dilakukan maka konsekuensinya haruslah ia tanggung. Terbimbing dalam arti ini adalah diaksentualisasikan terutama dalam hal yang konstruktif. Sehingga apabila arah perilaku tersebut berbelok ke hal-hal yang destruktif, maka dibimbing kembali ke arah yang konstruktif.

Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan. Satu, disiplin bagai mercusuar yang membuat nakhoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja. Dua, disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh. Tiga, disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, daya pun mengalir dan menghidupkan mesin yang mencipta daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

2.1.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Hasibuan (2011:23) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta

cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Ketegasan

Ketegasan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Apabila ketegasan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan ketegasan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan waskat ini atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya. Waskat bukan saja hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan kerja karyawan saja, tetapi harus berusaha mencari sistem-sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Karena dengan sistem-sistem yang baik maka akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja dari karyawan. Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan yang aktif antara

atasan dengan bawahan ini maka terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2013:112). Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2012:81).

Menurut S.P. Siagian pengawasan adalah merupakan langkah seklaigus salah satu fungsi organik manajemen yang sangat penting dikatakan demikian karena melalui pengawasan diteliti apakah hal yang tercantum dalam melaksanakan dengan baik atau tidak. Kartini kartono (2012:87) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya parapengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Siagian (2013:112) mengatakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai,

mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. Sedangkan indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut.

- a. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
- b. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
- c. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan (Kartono, 2012:93)

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah

perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin banyak.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-

hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesuai, sehingga akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: "Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu" (Tika, 2010:121).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (Musanef, 1991:89). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Handoko juga mengemukakan tentang kinerja yang dikutip Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja*, yaitu: kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Tika, 2010:121). Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi, seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: kinerja adalah sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Tika, 2010:121).

Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.

4) Periode waktu tertentu. (Tika, 2010:35).

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di atas adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang mejadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja seorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

2.1.5 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Pabundu Tika menjelaskan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor intern : terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern : terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. (Tika, 2010:122).

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Tika (2010:123), faktor intern lebih cenderung pada setiap individu pegawai. Faktor intern yang ada di setiap pegawai dapat dimulai dari diri masing-masing pegawai dan dibarengi dengan dukungan dari lembaga tempat bekerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan dari faktor pendukung pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik apabila faktor intern dan ekstern dapat sejalan dengan baik.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, merumuskan bahwa:

- 1) *Human performance = ability + motivation*
- 2) *Motivation = attitude + situation*
- 3) *Ability = knowledge + skill* (Mangkunegara, 2011:24)

Dari definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Menurut Simamora (2011:23) mengemukakan pengaruh kinerja yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM*, yaitu:

1. Faktor individual :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis :
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran

e. Motivasi

3. Faktor organisasi :

a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

e. *Job Design* (Mangkunegara, 2011:14).

Berdasarkan tiga faktor di atas memang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila salah satu faktor tidak sejalan maka faktor yang lain pun bisa terpengaruh tidak baik. Kinerja individu merupakan hasil kerja dari pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi) dan upaya kerja.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

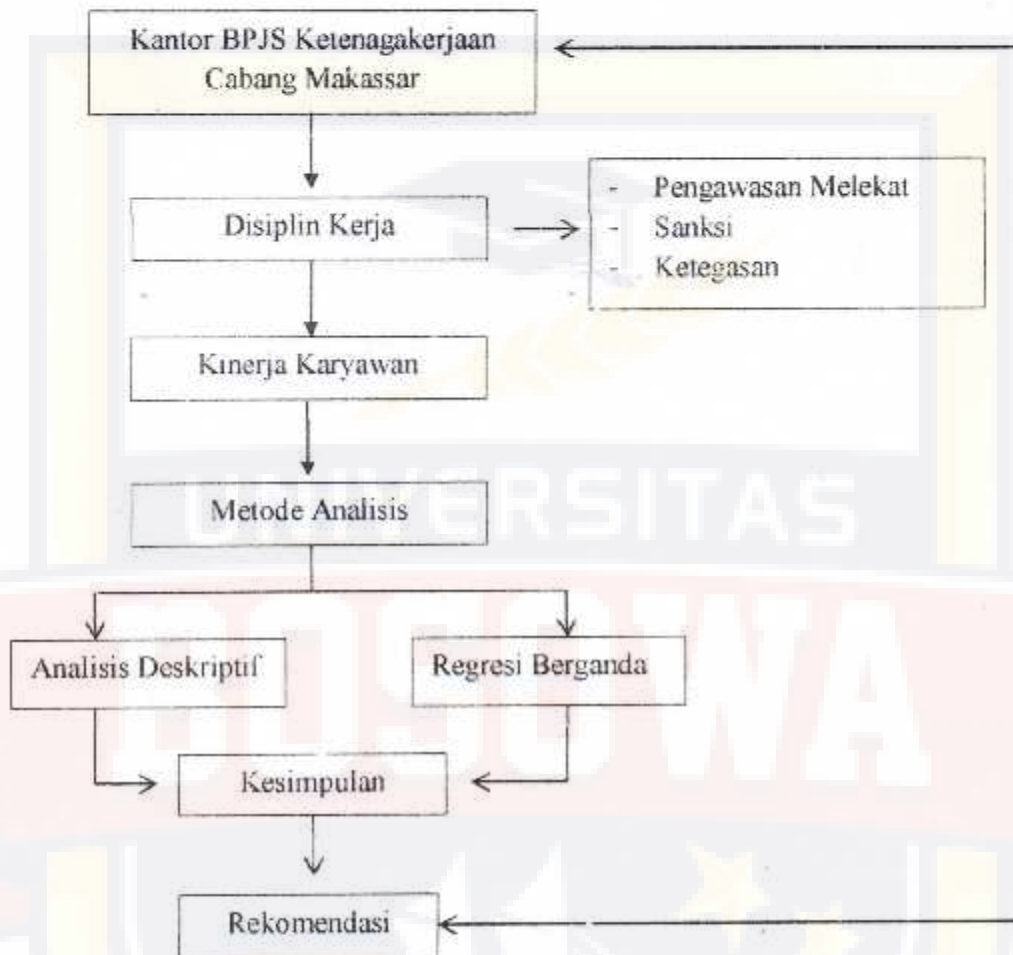
- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam

satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2. Kerangka Pikir

2.1 Skema Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar."

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar dan lokasi penelitiannya adalah Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar terletak di Jalan Urip Sumohardjo. Waktu penelitian dimulai dari akhir Juli 2018 s/d awal September 2018.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penulisan ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah proses pengamatan langsung tentang apa yang terjadi di lapangan, sehingga penulis dapat memperkuat data dan informasi yang ada mengenai bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
 1. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyediakan daftar pernyataan dan pertanyaan yang akan penulis ajukan pada responden, khususnya karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
 2. Wawancara atau Interview adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan melalui dialog langsung secara lisan terhadap sebagian responden yang dianggap perlu dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disediakan.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) adalah berupa kegiatan mempelajari atau mengkaji sejumlah literatur seperti buku-buku, jurnal, artikel

serta media massa lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini diharapkan dapat memberikan data serta informasi yang bersifat teoritis mengenai pengawasan melekat yang nantinya akan digunakan sebagai landasan teori dalam menunjang pelaksanaan penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data tidak berbentuk angka yang diperoleh dari rekaman, pengamatan, wawancara, atau bahan tertulis.

2) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan yang dilakukan peneliti di tempat penelitian (lapangan), dengan kata lain adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini yaitu data dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar melalui penyebaran kuesioner (membuat daftar pernyataan), dokumen maupun observasi.
- b. Data Sekunder Yaitu data yang diperoleh dari pihak ketiga, dengan kata lain data sekunder adalah data yang bersumber dari buku, jurnal, majalah, artikel

serta sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut populasi dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 2001). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sebanyak 42 orang.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik penarikan sampel *purposives sampling*, dimana setiap anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 42 karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

3.5 Metode Analisis

1. Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Analisis deskriptif ini meliputi beberapa hal, yakni distribusi frekuensi, pengukuran tendensi pusat, dan pengukuran variabilitas
2. Analisis regresi linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. (Sukarman, 2013:45). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

X = Koefisien Corporate Image

a = Konstanta

b1 = Koefisien

X1 = Pengawasan Melekat

X2 = Sanksi

X3 = Ketegasan

Untuk memudahkan peneliti dalam penghitungan statistik, digunakan bantuan program SPSS 20 for Windows

3.6 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian di atas, maka definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap yang dimiliki karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
2. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
3. Pengawasan melekat (waskat) adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas karyawan dapat dilaksanakan dengan baik.
4. Sanksi adalah tindakan-tindakan (hukuman) untuk memaksa seseorang menaati

aturan atau menaati ketentuan undang-undang.

5. Ketegasan adalah suatu hal yang harus kita tetapkan dan tidak boleh dilanggar, berperilaku adil memang tidak mudah, namun kita harus tetap menjalankan hakikat ketegasan yang sebenarnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial

tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 2 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut.

Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan

Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, Jamsostek pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program Jamsostek tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga 3 memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia (BPJS Ketenagakerjaan, 2014)

Visi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Misi Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

1. Tenaga Kerja: Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga
2. Pengusaha: Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas
3. Negara: Berperan serta dalam pembangunan (BPJS Ketenagakerjaan, 2014)

4.1.2 Uraian Tugas

1. Tugas Kepala Kantor Cabang

Tugas dari Kepala Kantor Cabang ialah :

- a. Menyusun dan memantau implementasi rencana kerja dan anggaran tahunan Cabang kelas I, guna menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya ;
- b. Mengendalikan kegiatan pengembangan kepesertaan formal dan informal selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan tercapainya target pemasaran ;
- c. Memantau kegiatan pengelolaan peserta melalui program CRM di Cabang kelas I, guna memastikan tercapainya target peningkatan iuran ;
- d. Mengarahkan pengelolaan program PKP selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan program PKP mendukung efektivitas kegiatan pemasaran ;
- e. Mengarahkan dan memantau penyelenggaraan program manfaat dan kegiatan pelayanan, guna tercapainya kepuasan pelanggan.

2. Tugas Kepala Pemasaran Informal Cabang

- a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya.
- b. Menyusun program pemasaran (dalam rangka pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, sebagai acuan kegiatan operasional.

6. Tugas Pemasaran Informal

Melaksanakan kegiatan pemasaran (untuk mengembangkan kepesertaan) dan pembinaan kepada peserta di sektor informal dan jasa konstruksi, memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran informal yang telah dibebankan dan untuk menjaga kepuasan peserta.

7. Pelayanan Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT & JK, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat jumlah dan tepat waktu.

8. Teknologi Informasi (TI)

Melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan hardware, software dan jejaring, serta mengelola database dan aplikasi, guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat system informasi untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta dan untuk efektivitas kegiatan operasional.

9. Bagian Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang/jasa sesuai kebutuhan, serta melaksanakan program komunikasi sesuai arahan, guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.

10. Administrasi Informal

Khusus menghimpun data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan informal, khusus, menyiapkan sarana prasarana

penunjang kegiatan pemasaran serta melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran informal khusus.

11. Administrasi Pemasaran

Menghimpun dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

Adapun struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Makassar dapat dilihat di bawah ini:



BOSOWA

4.1.3 Aktivitas Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Asuransi adalah

istilah yang digunakan untuk merujuk pada tingkatan, sistem, atau bisnis dimana perlindungan finansial (ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya yang mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga. Sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program meliputi : Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka Jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi.
- b. Jaminan Kematian Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh

pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang

- c. Jaminan Hari Tua Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik- baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

4.1.4 Deskripsi Responden

1) Deskripsi Responden

Dalam Identitas responden ini kami menggunakan indikator yaitu berupa : usia, jenis kelamin, status responden, jumlah anggota keluarga, pendidikan terakhir responden, jumlah anak, usia produktif, jenis pekerjaan anggota keluarga

responden. Data-data mengenai hal tersebut akan ditampilkan pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.1

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT UMUR**

Umur	Frekuensi	%
25-30	11	26,19
31-35	13	30,95
36-40	15	35,71
41 >	3	7,15
Jumlah	42	100,00

Sumber: Data sekunder, Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang masuk kedalam kategori 1 yang usianya antara 25 samapi 30 tahun sebanyak 11 atau 26,19%, usia antara 31-35 tahun sebanyak 13 responden (30,95%), usia 36-40 responden (35,71%) sebanyak 15 responde (35,71%) dan usia 41 ke atas sebanyak 3 responden (7,15%)

Berikut dat responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini

TABEL 4.2

RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Umur	Frekuensi	%
Laki-laki	23	54,76
Perempuan	19	35,24
Jumlah	42	100,00

Sumber :

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki sebanyak 23 atau 54,76% sedangkan responden wanita sebanyak 19 atau 35,24% dari jumlah tersebut dapat diketahui bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan sebahagian besar

adalah laki-laki, hal tersebut kami interpretasikan dari jumlah sampling yang kami ambil yaitu sebanyak 42 responden.

TABEL 4.3

RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN		
Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SD	0	0,00
SMP	2	4,76
SMA	8	19,05
Diploma	9	21,43
Sarjana Satu (S1)	23	54,76
Jumlah	42	100,00

Sumber: Data sekunder, Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden di antara lain Strata Satu (S1) sebanyak 23 responden (54,76 %), Diploma sebanyak 9 responden (21,43%), SMA responden sebanyak (19,05%), SMP sebanyak 2 responden (4,76%)

2) Statistik Deskriptif

Berdasarkan judul penelitian, variable-variabel yang diukur pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Makassar. Adapun kriteria dari penelitian ini yaitu karyawan koperasi yang berkaitan dengan pengelolaan modal koperasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang dari responden keseluruhan lebih banyak lulusan Strata Satu (S1)

TABEL 4.4
HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan Melekat	42	37	51	43.31	3.250
Sanksi	42	37	62	45.33	4.071
Ketegasan	42	39	53	45.98	3.382
Kinerja Pegawai	42	32	44	36.14	3.143
Valid N (listwise)	42				

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan indikator pengawasan melekat jawaban minimum responden sebesar 37 dan nilai maksimum adalah 51 dan rata-rata total jawaban 43,31 serta standar deviasi sebesar 3,250. Pada variabel sanksi jawaban minimum responden sebesar 37, nilai maksimum adalah 62 dan rata-rata total jawaban 45,33 serta standar deviasi sebesar 4,071. Variabel ketegasan jawaban minimum responden sebesar 39, nilai maksimum adalah 53 dan rata-rata total jawaban 45,98 serta standar deviasi sebesar 3,382. Variabel kinerja pegawai jawaban minimum sebesar 32 dan nilai maksimum adalah 44 serta standar deviasi sebesar 3,143.

3. Uji Kualitas Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan Uji Pearson Correlation dalam menguji tingkat kevalidan instrument. Apabila nilai seluruh instrumen pembentuk variabel memiliki korelasi dengan nilai masing-masing variabel

> 0,25 maka dapat dikatakan instrument tersebut valid. Hasil uji validitas terhadap data penelitian disajikan pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.5

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Pengawasan Melekat (X1)	X1_1	0,874	Valid
	X1_2	0,776	Valid
	X1_3	0,830	Valid
	X1_4	0,797	Valid
	X1_5	0,722	Valid
	X1_6	0,838	Valid
	X1_7	0,779	Valid
	X1_8	0,788	Valid
	X1_9	0,830	Valid
	X1_10	0,813	Valid
	X1_11	0,738	Valid
	X1_12	0,758	Valid
	X1_13	0,815	Valid
Sanksi	X2_1	0,804	Valid
	X2_2	0,852	Valid
	X2_3	0,863	Valid
	X2_4	0,808	Valid
	X3_5	0,747	Valid
	X3_6	0,843	Valid
	X1_7	0,826	Valid
	X1_8	0,880	Valid
	X1_9	0,760	Valid
	X1_10	0,835	Valid
	X1_11	0,749	Valid
	X1_12	0,718	Valid
	X1_13	0,844	Valid
Ketegasan	X2_1	0,800	Valid
	X2_2	0,813	Valid
	X2_3	0,832	Valid
	X2_4	0,751	Valid
	X3_5	0,795	Valid
	X3_6	0,778	Valid
	X1_7	0,867	Valid
	X1_8	0,743	Valid
	X1_9	0,819	Valid
	X1_10	0,728	Valid
	X1_11	0,893	Valid
	X1_12	0,879	Valid
	X1_13	0,760	Valid

Kinerja Pegawai	Y_1	0,763	Valid
	Y_2	0,866	Valid
	Y_3	0,843	Valid
	Y_4	0,730	Valid
	Y_5	0,843	Valid
	Y_6	0,810	Valid
	Y_7	0,841	Valid
	Y_8	0,744	Valid
	Y_9	0,848	Valid
	Y_10	0,879	Valid
	Y_11	0,890	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka dapat disimpulkan hasil jawaban responden dari instrumen yang digunakan dari semua variabel seluruhnya valid karena nilai jawaban responden $> 0,05$.

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur apakah hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relative tidak berubah atau konsisten terhadap instrument penelitian. Jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,70 maka instrument penelitian dapat dikatan reliable. Hasil uji validitas terhadap data penelitian yang disajikan pada tabel di bawa ini

TABEL 4.6
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan Melekat	0,839	0,70	Reliable
Sanksi	0,912	0,70	Reliable
Ketegasan	0,809	0,70	Reliable
Kinerja Pegawai	0,903	0,70	Reliable

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach Alpha variabel penerapan sistem akuntansi keuangan daerah sebesar 0,882, kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,951, sistem pengendalian intern sebesar

0,781, dan pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,926, dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebesar 0,736. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan one sample kolomogrov sminov test, $y=$ dimana jika nilai asymp.sig (2-tailed) lebih besar 0,05 maka distribusi data dikatakan normal. Secara rinci hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

TABEL 4.7
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10108288
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.066
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.494
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji tersebut, maka semua komponen berdistribusi normal karena nilai asymp (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sejumlah 0,967.

2) Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah yang data nya tidak terjadinya multikolinieritas dengan kata lain data tidak saling korelasi antar variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai tolerance factor (VIF) kurang dari 10, untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel 4.11 Sebagai berikut.

TABEL 4.8
HASILUJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan Melekat	0,837	1,195	Terpenuhi
Sanksi	0,875	1,143	Terpenuhi
Ketegasan	0,790	1,265	Terpenuhi

Berdasarkan tabel 4.11 Menunjukkan bahwa pada masing-masing variable independen nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai variance inflation faktor (VIF) dari masing-masing variabel independen kurang dari 10. Untuk variabel independen pengetahuan memiliki nilai tolerance sebesar 0,790 dan nilai variance inflation faktor (VIF) sebesar 1,266 berdasarkan hasil penelitian maka variabel pengawasan melekat bebas dari multikolinearitas karena sudah memenuhi ketentuan yang ada. Untuk variabel independen sanksi memiliki nilai tolerance sebesar 0,875 dan nilai variance inflation faktor (VIF) sebesar 1,143 berdasarkan hasil penelitian maka variabel keterampilan bebas dari multikolinearitas karena sudah memenuhi ketentuan yang ada. Untuk variabel independen pengawasan melekat memiliki nilai tolerance sebesar 0,837 dan nilai variance inflation

factor (VIF) sebesar 1,191 berdasarkan hasil penelitian maka variabel sikap bebas dari multikolinearitas karena sudah memenuhi ketentuan yang ada.

3) Uji Heteroskedastisitas

Di dalam Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ model regresi dapat dikatakan heteroskedastisitas jika nilai sig lebih besar dari 5%.

TABEL 4.9
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.	(Constant)	12.544	3.817		3.286	.002
	Pengawasan Melekat	.551	.163	.045	.303	.003
	Sanksi	.756	.171	.360	2.395	.001
	Ketegasan	.826	.137	.110	.797	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari semua variabel ini tidak terdapat heteroskedastisitas, dimana jumlah sig untuk variabel pengawasan melekat sejumlah 0,551, variabel sanksi sejumlah 0,756, dan variabel ketegasan sejumlah 0,826.

5. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan cara melihat besar nilai koefisien determinasi R² yang merupakan suatu besaran

non negative. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol sampai dengan 4.13 Berikut hasil nya :

TABEL 4.10
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.868	1.144

a. Predictors: (Constant), Ketegasan, Sanksi, Pengawasan Melekat

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,877 atau (87,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin pegawai (pengawasan melekat, sanksi dan ketegasan) terhadap kinerja pegawai sebesar 87,7%. Dengan kata lain variabel disiplin pegawai memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengawasan melekat, sanksi, ketegasan sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b) Uji Signifikansi Simultan (Statistik F)

Uji Signifikansi Simultan digunakan untuk mengetahui variable independen dapat simultan mempengaruhi variable dependen, dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05.

TABEL 4.11
HASIL UJI SIMULTASN F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.184	3	4.728	2.179	.000 ^a
	Residual	99.838	46	2.170		
	Total	114.020	49			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Melekat, Sanksi, Ketegasan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 dapat dilihat hasil pengujian diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan $< 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen yaitu pengawasan melekat, sanksi, ketegasan berpengaruh terhadap *kinerja* pegawai.

c) Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji Parsial ini digunakan untuk menerangkan seberapa jauh antara pengaruh variabel satu dengan yang lain secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang ada antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial diterima jika nilai sig $t < 0,05$.

TABEL 4.12

HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.544	3.817		3.286	.002		
	Pengawasan Melekat	.551	.163	.045	3.410	.003	.850	1.177
	Sanksi	.756	.171	.360	2.087	.001	.845	1.184
	Ketegasan	.828	.137	.110	2.630	.000	.991	1.010

a. Dependent Variable: Pengelolaan Modal Koperasi

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat melalui tabel 4.15 variabel pengawasan melekat memiliki nilai sig sebesar 0,003, sanksi memiliki nilai sig 0,0031 dan ketegasan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Kesimpulan yang

dapat diambil, bahwa variabel pengawasan melekat, sanksi dan ketegasan telah memenuhi ketentuan yang ada

6. Hasil Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

1) Persamaan Regresi Berganda

Dari hasil pengujian hipotesis

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 12,544 + 0,551X_1 + 0,756X_2 + 0,826X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel diatas, dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta sebesar 12,544 menunjukkan bahwa tanpa ada pengaruh dari variabel-variabel bebas, maka variabel kinerja pegawai adalah 12,544.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan melekat adalah 0,551 ini merupakan bahwa setiap adanya kenaikan pengawasan melekat akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,551 atau sebesar 55,1% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
3. Koefisien regresi variabel sanksi 0,756 ini merupakan bahwa setiap adanya kenaikan sanksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,756 atau sebesar 75,6% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
4. Koefisien regresi variabel ketegasan sebesar 0,826 ini merupakan bahwa setiap adanya ketegasan p akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,826 atau sebesar 82,6% tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

2) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil Pengujian H1 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwasanya koefisien regresi bernilai positif 0,551, nilai t sebesar 3,410 dengan nilai sig (0,003) < α (0,05). Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai sig menunjukkan hasil yang

signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mempunyai arti H1 diterima.

3) Hasil Pengujian H2

Hasil Pengujian H2 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwasanya koefisien regresi bernilai positif 0,756 , nilai t sebesar 2,087 dengan nilai sig (0,001) < α (0,05).

Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai sig menunjukkan hasil yang signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat, sanksi dan ketegasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mempunyai arti hipotesis diterima.

4) Hasil Pengujian H3

Hasil Pengujian H3 pada tabel 4.16 menunjukkan bahwasanya koefisien regresi bernilai positif 0,826 , nilai t sebesar 2,830 dengan nilai sig (0,000) < α (0,05).

Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai sig menunjukkan hasil yang signifikan dan koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mempunyai arti hipotesis diterima.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Makassar dilihat dari indikator pengawasan melekat, sanksi, ketegasan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan variabel independen pengawasan melekat,

sanksi, ketegasan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwasanya pengawasan melekat yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas pokok khususnya dalam memberikan pelayanan jaminan sosial ketenagakerjaan pada masyarakat.

Bila suatu lembaga pemerintahan khususnya di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Makassar menghendaki kinerja dari pegawainya, maka lembaga pemerintahan itu harus memberi perhatian pada masalah kinerja dan memotivasi kerja pegawainya dan juga harus memperhatikan pembagian kerjanya serta dalam suatu pengawasan pengawasan melekat yang dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif pada lembaga tersebut. Dengan demikian maka pengawasan melekat, motivasi dan pembagian kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu lembaga pemerintahan apabila dapat didayagunakan secara optimal. Hasil penelitian juga nampaknya mendukung adanya konsep pengawasan melekat yang merupakan salah satu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi tercapai. Sebab pengawasan melekat yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Tanpa pengawasan melekat, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Keadaan seperti ini akan menimbulkan situasi di mana bawahan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasaran. Oleh karena itu,

pengawasan melekat sangat diperlukan bila organisasi ingin mencapai sukses. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa masalah pengawasan pada BPJS Ketenagakerjaan, ternyata mempunyai arti penting bagi para pegawai yang melakukan aktivitas didalamnya, karena faktor pembagian kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Hasil penelitian ini tampaknya mendukung bahwa faktor pembagian kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas pegawainya.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya semakin tinggi sanksi yang dimiliki oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Makassar maka kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai akan lebih baik.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ketegasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Makassar, hal ini dapat dilihat bahwa:

1. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan arah positif koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa sanksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan arah positif koefisien regresi menunjukkan arah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketegasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin pegawai (pengawasan melekat, sanksi dan ketegasan) terhadap kinerja pegawai sebesar 87,7%. Dengan kata lain variabel disiplin pegawai memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengawasan melekat, sanksi, ketegasan sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

5.2 Saran

1. Perlunya penegakan disiplin pegawai harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga pegawai dapat lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pimpinan harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap pegawai sehingga dapat mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Bungin, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta :Kencana.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,. Yogyakarta, STIE YPKN.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Express.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mondy, R. Wayne; Noe, Robert M. 2003. *Human Resources Management. International Edition*. South Western Publishing:Ohio.
- Musanef. 2013. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta:CV Haji Masagung.
- Nisfiannoor, 2013. *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika,
- Riduwan, 2011. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis* (Bandung: Alfabeta,
- Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan. Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihotang. 2011. *Manajemen Sumber Daya* Prenhallindo, Jakarta.
- Soedjono, 2012. *Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN
- Sudarmanto, Gunawan, 2011. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Teori)*, Jakarta, STIE YKPN.

Sukarman. 2013. *Teknik Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta Grasindo Utama.

Tika, P. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.



	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_12	Pearson Correlation	.000	-.117	.037	-.303	-.161	-.009	.066	.328*	-.067	.021	.200	1	.028	.758
	Sig. (2-tailed)	1.000	.462	.817	.051	.307	.953	.679	.034	.673	.896	.205		.862	.099
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_13	Pearson Correlation	.100	.220	-.060	-.155	-.279	.095	-.289	-.140	.048	-.031	.024	.028	1	.815
	Sig. (2-tailed)	.530	.162	.707	.326	.073	.549	.064	.376	.763	.843	.881	.862		.468
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total_skor	Pearson Correlation	.374*	.276	.231	.397**	.322*	.338*	.379*	.388*	.330*	.413**	.338*	.258	.115	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.077	.140	.09	.037	.029	.013	.011	.033	.007	.028	.099	.468	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Total_skor
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Total_skor
Item_1	Pearson Correlation	1	.350	-.084	.044	.058	.064	.191	.145	-.174	.289	-.094	.108	-.167	.804
	Sig. (2-tailed)		.023	.596	.784	.713	.087	.226	.358	.270	.063	.553	.496	.290	.050
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	.350	1	.267	.098	.103	.081	.133	.152	-.305	.187	-.254	-.248	-.238	.852
	Sig. (2-tailed)	.023		.087	.543	.516	.611	.401	.335	.050	.236	.092	.114	.128	.338
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	-.084	.267	1	-.055	-.026	-.362	.118	-.020	.183	.000	-.086	-.164	-.074	.863
	Sig. (2-tailed)	.596	.087		.733	.870	.019	.457	.898	.246	1.000	.587	.299	.642	.692
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	.044	.098	-.055	1	.093	.123	-.119	-.201	-.074	-.153	.166	-.159	-.086	.808
	Sig. (2-tailed)	.784	.543	.733		.562	.442	.458	.208	.644	.339	.300	.322	.594	.501

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item_5	Pearson Correlation	.058	.103	-.026	.093	1	.211	-.044	-.442**	.182	.154	-.090	-.249	.324*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.713	.516	.870	.562		.179	.782	.003	.247	.331	.573	.112	.036	.003
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	.064	.081	-.362*	.123	.211	1	.034	.030	.125	-.095	-.047	-.154	.115	.843
	Sig. (2-tailed)	.687	.611	.019	.442	.179		.833	.853	.430	.552	.768	.330	.467	.026
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_7	Pearson Correlation	.191	.133	.118	-.119	-.044	.034	1	.341*	.030	.152	.174	.149	-.111	.826
	Sig. (2-tailed)	.226	.401	.457	.458	.782	.833		.027	.8	.336	.271	.346	.485	.035
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_8	Pearson Correlation	.145	.152	-.020	-.201	-.442**	.030	.341*	1	-.209	.176	.049	.405**	-.257	.880
	Sig. (2-tailed)	.358	.335	.898	.208	.003	.853	.027		.184	.264	.756	.008	.100	.613
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_9	Pearson Correlation	-.174	-.305*	.183	-.074	.182	.125	.030	-.209	1	.013	.096	-.247	.068	.760
	Sig. (2-tailed)	.270	.050	.246	.644	.247	.430	.851	.184		.935	.544	.115	.670	.312
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_10	Pearson Correlation	.289	.187	.000	-.153	.154	-.095	.152	.176	.013	1	-.076	-.242	.040	.835
	Sig. (2-tailed)	.063	.236	1.000	.339	.331	.552	.336	.264	.935		.632	.123	.804	.030
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_11	Pearson Correlation	-.094	-.264	-.086	.166	-.090	-.047	.174	.049	.096	-.076	1	.034	.065	.749

	Sig. (2-tailed)	.553	.092	.587	.300	.573	.768	.271	.756	.544	.632		.829	.680	.184
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_12	Pearson Correlation	.108	-.248	-.164	-.159	-.249	-.154	.149	.405**	-.247	-.242	.034	1	-.219	.718
	Sig. (2-tailed)	.496	.114	.299	.322	.112	.330	.346	.008	.115	.123	.829		.163	.458
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_13	Pearson Correlation	-.167	-.238	-.074	-.086	.324*	.115	-.111	-.257	.068	.040	.065	-.219	1	.844
	Sig. (2-tailed)	.290	.128	.642	.594	.036	.467	.485	.100	.670	.804	.680	.163		.000
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total_skor	Pearson Correlation	.304	.152	.063	.108	.447**	.343*	.326*	.080	.160	.335*	.209	-.118	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.050	.338	.692	.501	.003	.026	.035	.613	.312	.030	.184	.458	.000	
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item_5	Pearson Correlation	.024	-.231	.049	.153	1	.195	-.030	-.402**	.187	.114	.055	-.216	.265	.795
	Sig. (2-tailed)	.882	.140	.757	.338		.217	.849	.008	.235	.474	.731	.170	.090	.058
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	.088	-.039	-.346*	.098	.195	1	.056	.092	-.060	-.008	.134	-.152	.185	.778*
	Sig. (2-tailed)	.578	.807	.025	.542	.217		.725	.561	.705	.960	.397	.338	.242	.014
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_7	Pearson Correlation	-.100	-.137	-.163	-.109	-.030	.056	1	.267	.101	-.040	.232	.154	-.200	.867
	Sig. (2-tailed)	.527	.386	.304	.497	.849	.725		.088	.525	.801	.140	.331	.204	.087
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_8	Pearson Correlation	-.214	.223	.021	-.068	-.402**	.092	.267	1	.019	.214	.006	.262	-.050	.743*
	Sig. (2-tailed)	.173	.155	.894	.673	.008	.561	.088		.905	.174	.968	.094	.752	.026
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_9	Pearson Correlation	-.168	.261	.276	-.010	.187	-.060	.101	.019	1	.114	.087	-.329*	-.023	.819*
	Sig. (2-tailed)	.287	.095	.077	.951	.235	.705	.526	.905		.474	.585	.033	.885	.039
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_10	Pearson Correlation	-.057	.132	.071	-.163	.114	-.008	-.040	.214	.114	1	-.012	-.302	.230	.728*
	Sig. (2-tailed)	.719	.405	.657	.307	.474	.960	.801	.174	.474		.942	.052	.143	.034
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_11	Pearson Correlation	.464**	.104	-.135	.216	.055	.134	.232	.006	.087	-.012	1	.077	.121	.893**
	Sig. (2-tailed)	.002	.513	.394	.176	.731	.397	.140	.968	.585	.942		.626	.445	.000

	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_12	Pearson Correlation	.163	.076	.118	.106	.216	.152	.154	.262	.329*	.302	.077	1	.270	.839
	Sig. (2-tailed)	.303	.631	.456	.510	.170	.338	.331	.094	.033	.052	.626		.084	.808
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_13	Pearson Correlation	.246	.167	.112	.209	.265	.185	.200	.050	.023	.230	.121	.270	1	.760
	Sig. (2-tailed)	.116	.291	.481	.189	.090	.242	.204	.752	.885	.143	.445	.084		.019
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total_skor	Pearson Correlation	.300	.213	.132	.351*	.295	.378*	.267	.343*	.319*	.328*	.593**	-.039	.360*	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.176	.404	.024	.058	.014	.087	.026	.039	.03	.000	.808	.019	
	N	42	42	42	41	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total_skor	Pearson Correlation	.363*	.266	.243	.530**	.443**	.330*	.441**	.344*	.348*	.429**	.290	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.089	.121	.000	.003	.033	.003	.026	.024	.005	.063	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS

BOSOWA

3

7

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan Melekat	42	37	51	43.31	3.250
Sanksi	42	37	62	45.33	4.071
Keadilan	42	39	53	45.98	3.382
Kinerja Pegawai	42	32	44	36.14	3.143
Valid N (listwise)	42				

UNIVERSITAS

BOSOWA




```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet1.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 It
em_11 Item_12 Item_13
  /SCALE('Pengawasan Melekat') ALL
  /MODEL=ALPHA

  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: Pengawasan Melekat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	42.00	14.950	.046	-.144 ^a
Item_2	42.32	15.922	-.087	-.079 ^a
Item_3	42.32	16.172	-.128	-.061 ^a
Item_4	41.85	15.978	-.114	-.059 ^a
Item_5	42.10	13.640	.247	-.259 ^a
Item_6	41.98	14.674	.089	-.137 ^a
Item_7	42.05	14.248	.173	-.209 ^a
Item_8	42.15	15.878	-.061	-.073 ^a
Item_9	41.88	15.710	-.044	-.099 ^a
Item_10	42.02	14.824	.101	-.165 ^a
Item_11	41.78	15.126	.036	-.136 ^a
Item_12	42.02	17.174	-.272	.023
Item_13	41.39	8.844	-.144	.125

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13  
/SCALE('Keadilan') ALL  
/MODEL=ALPHA  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: Keadilan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	97.6
	Excluded ^a	1	2.4
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	40.66	9.280	.045	.135
Item_2	41.00	9.900	.012	.149
Item_3	40.73	10.401	-.128	.219
Item_4	40.41	9.149	.060	.127
Item_5	40.54	9.555	.028	.144
Item_6	40.37	9.238	.091	.111
Item_7	40.56	9.502	.028	.144
Item_8	40.71	9.012	.099	.104
Item_9	40.44	9.502	.089	.117
Item_10	40.56	9.552	.066	.126
Item_11	40.34	7.830	.428	-.072 ^a
Item_12	40.46	11.205	-.269	.299
Item_13	40.63	9.238	.128	.096

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

UNIVERSITAS
DUJUNAWA



```

RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11
/SCALE('Kinerja Pegawai') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32.64	8.674	.104	.354
Item_2	32.98	9.195	.035	.378
Item_3	33.10	9.308	.034	.375
Item_4	32.95	7.851	.307	.268
Item_5	32.95	8.290	.204	.313
Item_6	32.98	8.839	.060	.373
Item_7	32.64	8.235	.182	.321
Item_8	33.02	8.853	.126	.345
Item_9	32.90	8.820	.124	.346
Item_10	32.83	8.386	.196	.317
Item_11	32.52	9.085	.060	.369

BOSOWA

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10108288
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.066
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.494
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967
a. Test distribution is Normal.		

BUSOWA

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan, Sanksi, Pengawasan Melekat ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.868	1.144

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Sanksi, Pengawasan Melekat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.435	3	118.478	90.573	.000 ^a
	Residual	49.708	38	1.308		
	Total	405.143	41			

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Sanksi, Pengawasan Melekat

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.922	3.077		-1.275	.210
	Pengawasan Melekat	.895	.060	.925	14.891	.000
	Sanksi	.005	.047	.007	.112	.912
	Keadilan	.025	.062	.025	.398	.693

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.922	3.077		-1.275	.210		
	Pengawasan Melekat	.895	.060	.925	14.891	.000	.837	1.195
	Sanksi	.005	.047	.007	.112	.912	.375	1.143
	Keadilan	.025	.062	.025	.398	.693	.790	1.266

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai