



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA AJB BUMIPUTERA 1912 MASAMBA

Penulis

¹Hinaya

¹Program Studi Manajemen
Universitas Andi Djemma
Email: hinayaputri123@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871
e-ISSN : 2615-5850
Volume 1 Nomor 2, September 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Ajb Bumiputera 1912 Masamba. Jl. Sultan Hasanuddin No. 10 Masamba. Sedangkan waktu Penelitiannya dilakukan selama 2 bulan Agustus-September 2017. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka yang menjadi sample dalam penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji T dan analisis determinasi (R^2). Adapun hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan pada hasil uji pada SPSS lebih kecil dari 0,05, nilai signifikannya yaitu 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan statistic, diperoleh R^2 sebesar 0,496 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Setelah memperhatikan hasil dalam penelitian di atas maka adapun saran yang dapat diberikan kepada pengelola SDM (sumber daya manusia) pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba yaitu agar mengelola SDM atau karyawannya dengan baik dengan cara (a) kepada setiap karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja, serta sifat disiplin kerja harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan Ajb BumiPutera 1912 Masamba; (b) untuk peneliti selanjutnya agar menambah indikator dari variabel penelitiannya, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penelitian tentang disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, maka dengan ikut serta asuransi ini maka dapat digunakan sebagai jaminan dimasa yang akan datang. Dengan banyaknya kebutuhan masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang. Dan ini dilihat dari tingkat penjualan produk kebutuhan nasabah Ajb BumiPutera 1912 cabang Masamba bila dilihat sejarah perkembangannya adalah perusahaan asuransi jiwa milik bangsa Indonesia yang

pertama dan tertua, didirikan di Magelang, Jawa Tengah, pada tanggal 12 Februari 1912 pada mulanya sebagai wadah pemersatu guru-guru hindia belanda untuk mengayomi nasib guru-guru. Selama kurang lebih dari 101 tahun, AJB Bumiputera 1912 tumbuh berkembang mengurangi pasang surut zaman serta gelombang perjalanan negeri dan bangsa, hingga kini sukses menjadi pemimpin dalam industri asuransi Indonesia. Perkembangan ini juga terjadi karena adanya penerapan secara jelas tentang visi dan misi, falsafah, dan budaya perusahaan Ajb BumiPutera. Salah Satu kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaan yang berbeda dengan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT), yang kepemilikannya hanya pada pemodalannya tertentu, sejak didirikan Bumi putera menganut system kepemilikan dan kepengurusan berbentuk usaha mutual atau usaha bersama.

Sebagai satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk mutual maka di Ajb Bumiputera 1912 Masamba seluruh pemegang polis adalah pemilik perusahaan. Di tengah iklim kompetisi yang semakin ketat karena serbuan perusahaan asing menggarap pasar asuransi nasional, bumiputera semakin meneguhkan perlunya komitmen, kerja keras dan profesionalisme untuk menghadapi tantangan masa depan. Selain perlunya komitmen, kerja keras dan profesionalisme dalam menghadapi serbuan perusahaan asing, bumiputera membuat produk-produk yang semakin baik dan cepat dalam menggaiti hati para nasabah. Produk-produk tersebut antara lain mitra cerdas, mitra *excellent*, mitra melati, mitra permata dan mitra beasiswa yang masing-masing memiliki program-program yang sangat baik dalam mempromosikan/memikat hati para nasabah. Selain produk-produk yang di perhatikan, pihak Bumiputera juga memperhatikan aspek hukum yang kemungkinan akan terjadi pada perusahaan maupun pada nasabah. Berbekal pengalaman panjang yang sudah mencapai seabad lamanya dalam melayani rakyat Indonesia berasuransi, Bumiputera bertekad untuk tetap menjadi tuan rumah di negeri sendiri, menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa terkemuka di Indonesia. Bumiputera ingin senantiasa berada dibenak dan dihati rakyat Indonesia.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda, yang dibawa naungan perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat yang terlibat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mengikuti peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dengan adanya perilaku karyawan yang tidak disiplin di Ajb Bumiputera 1912 Masamba menunjukkan sikap yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada seperti kelambanan dalam bekerja, meninggalkan tempat kerja, dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Ajb Bumiputera 1912 Masamba adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pelayanan asuransi jiwa, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerja sama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber manusia yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan uraian yang telah dipresentasikan maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor AJB BumiPutera 1912 Masamba. Jl. Sultan Hasanuddin No. 10 Masamba. Sedangkan waktu Penelitiannya dilakukan selama 2 bulan Agustus-September 2017. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka yang menjadi sample dalam penelitian ini yaitu sejumlah 30 karyawan. Adapun teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji T dan analisis determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data responden yang diperoleh selama penelitian, khususnya berdasarkan kuesioner yang telah dibagi, diisi dan dikembalikan sesuai dengan jumlah responden dalam penelitian ini. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Adapun karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta masa kerja responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah responden perempuan dengan persentase laki-laki 73,33% dan perempuan 26,66%.

Table 1. Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	22	73,33%
2	Perempuan	8	26,66%
	Total	30	100%

Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mayoritas karyawan Ajb Bumiputera 1912 Masamba yang berusia 26-35 tahun sebesar 50%. Karyawan yang berusia < 25 tahun sebesar 27 %, kemudian karyawan yang berusia 36-45 tahun sebesar 15% serta yang berusia > 45 tahun sebesar 8%. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2. Data Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 Tahun	8	26,66%
2	26-35	12	40%
3	36-45	6	20%
4	>45	4	13,33%
	Total	30	100%

Sesuai dengan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa presentase responden berdasarkan usia, sebanyak 12 responden dengan presentase 40% pada usia 26-35 tahun dan pada usia inilah dengan presentase tertinggi, hal ini dikarenakan pada usia tersebut cukup matang dalam mengatasi pekerjaan serta pengalaman yang sudah cukup banyak. Presentase terendah yaitu pada usia > 45 tahun dengan presentase 13%, hal ini karena pada usia ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah kebanyakan yang pension.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik tingkat pendidikan pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah responden sebanyak 26 dan dengan presentase 86,66%, hal ini karena pada pendidikan S1 adalah sebagai salah satu syarat utama untuk mendaftar sebagai karyawan dan mereka telah memiliki pengetahuan yang cukup selama mereka menempuh pendidikan sehingga disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik. Kemudian yang paling terendah adalah pada pendidikan SMA yaitu hanya 4 responden dengan tingkat presentase 13%.

Tabel 3. Data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	4	13,33%
2	S1	26	86,66%
	Total	30	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Data responden berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	15	50%
2	5-10 Tahun	6	20%
3	11-15 Tahun	4	13,33%
4	16-20 Tahun	3	10%
5	>20 Tahun	2	6,66%
	Total	30	100%

Pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja dijelaskan bahwa presentase tertinggi pada yaitu pada lama bekerja <5 tahun, dengan responden 15 dan tingkat presentase sebanyak 50%. Hal ini dikarenakan pada lama bekerja <5 tahun kebanyakan yang memiliki usia sekitar 25 tahun dengan tingkat kinerja yang baik. Sedangkan untuk presentase terendah yaitu lama bekerja >20 tahun dengan jumlah responden hanya 2 dan tingkat presentase 6,66% saja. Hal ini dikarenakan usia minimal pada fase ini adalah 45 tahun, dimana tingkat kinerja karyawan mulai kurang baik karena faktor usia.

Persepsi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Persepsi karyawan mengenai disiplin kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba dilakukan dengan metode skala pengukuran yaitu rataan skor. Nilai tersebut menunjukkan

penilaian tingkat kesetujuan karyawan terhadap pernyataan dalam kuesioner. Persepsi karyawan terhadap disiplin kerja dilakukan berdasarkan 5 (lima) indicator disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan, sanksi hukum. Kelima indikator tersebut dibuat dalam beberapa pernyataan kuesioner. Penerapan pelaksanaan disiplin kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba berdasarkan rataan skor pada tabel 5 sudah terlaksana engan baik. Melalui rataan skor tersebut dapat diketahui bahwa Ajb Bumiputera 1912 Masamba telah menjadikan organisasi tersebut sebagai wadah bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan tingkat kedisiplinan yang tinggi oleh karyawan. Persepsi pegawai secara umum terhadap disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5. Persepsi karyawan terhadap disiplin kerja

No	Indikator Disiplin Kerja	Rataan Skor	Keterangan
1	Tujuan dan Kemampuan	4,10	SS
2	Teladan Pimpinan	4,06	SS
3	Balas Jasa	4,10	SS
4	Pengawasan	4,07	SS
5	Sanksi Hukum	4,58	SS

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa indikator sanksi hukum merupakan indikator dengan rataan terbesar yaitu 4,58 berdasarkan persepsi karyawan Ajb Bumiputera 1912 Masamba. Hal ini berarti bahwa dengan adanya sanksi hukum karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya, kemudian bahwa teladan pimpinan merupakan rataan skor yang terendah yaitu sebesar 4,06 hal ini dikarenakan karyawan beranggapan bahwa teladan pimpinan harus memberikan contoh yang baik sehingga perilaku karyawan menjadi baik juga agar dapat terhindar dari sanksi hukum. Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Masamba sangat menyadari bahwa mereka merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan satu sama lain. Disiplin kerja yang diterapkan pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba diawali dengan mengubah pola pikir setiap pegawai.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Umar dalam Marliyna 2015). Uji validitas pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dengan teknik pengujian yang digunakan yaitu *bivariate pearson (Produk Momen Pearson)* dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,361. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang, dengan melakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS maka dari semua pernyataan pada variabel X tidak terdapat pernyataan yang tidak valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel $>0,361$. Kemudian pernyataan pada variabel Y tidak terdapat pernyataan yang tidak valid. Adapun pernyataan-pernyataan yang tidak valid setelah melakukan uji validitas, maka pernyataan-pernyataan tersebut dibuang atau tidak digunakan pada uji selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Teknik dalam reliabilitas kuesioner menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach (Umar dalam Purwana 2011). Uji reliabilitas pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software SPSS*. Jumlah responden yang digunakan dalam reliabilitas sama dengan uji validitas yaitu 30 responden.

Tabel 6. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	27

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa cronbach's Alpha sebesar 0,939. Dengan demikian data dapat dikatakan reliable karena lebih besar dari 0,60

Hasil Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linear sederhana digunakan untuk menjawab hipotesis apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba.

Uji t (T -test)

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana yang dilakukan pada SPSS dan sesuai dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = a + bX$ maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Model Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 18.554	8.531		2.175	.038
	X1 .869	.165	.705	5.254	.000

a. Dependent Variable: X1

Hasil uji yang dilakukan pada SPSS dapat dilihat pada table coefficients, dari table tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan dari hasil yang didapatkan sebesar 0,000, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel diatas dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,554 + 0,869X$$

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18,554 artinya jika X (disiplin kerja) nilainya 0, maka tingkat prestasi kerja karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba nilainya 18,554.
2. Koefisien regresi variabel X (disiplin kerja) sebesar 0,869 artinya jika Disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka tingkat Prestasi kerja (Y) karyawan pada Ajb BumiPutera 1912 Masamba akan mengalami peningkatan sebesar 0,869. Koefisien bernilai positif antara Disiplin kerja terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Semakin meningkat Disiplin kerja pada Ajb BumiPutera 1912 Masamba maka tingkat Prestasi kerja karyawan pada Ajb BumiPutera 1912 Masamba makin meningkat.

Koefisien Determinan (R^2)

Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai Adjusted R square karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi. Nilai Adjusted R square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Nilai koefisien determinasi atau R^2

digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas (Y) yaitu variabel prestasi kerja. Hasil dari perhitungan *software* SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,496$ yang berarti bahwa sebesar 49,6 % prestasi kerja Karyawan Ajb Bumiputera dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% - 49,6% = 44,3%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 17 berikut.

Tabel 8. Hasil analisis uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.705 ^a	.496	.478	5.461	

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

dari hasil analisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba. Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,496 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Disiplin kerja) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (Prestasi kerja) sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Ajb Bumiputera Masamba Luwu Utara. Untuk menjadi sebuah perusahaan yang unggul, Ajb Bumiputera 1912 Masamba berasumsi bahwa persaingan yang semakin ketat pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi agar memiliki kemampuan dan kemajuan suatu instansi diawali dengan menjunjung tinggi disiplin kerja bagi seluruh karyawan Ajb Bumiputera 1912 Masamba sehingga pengembangan kinerja karyawan juga akan semakin baik, dengan demikian hal tersebut dapat membantu dalam pencapaian tujuan Ajb Bumiputera 1912 Masamba untuk menjadi suatu instansi yang unggul baik dalam layanan kepada masyarakat maupun kepada seluruh karyawan Ajb Bumiputera 1912 Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Vania (2012) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan deputi bidang pengkajian dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan BPN RI. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh khusna (2015) menunjukkan bahwa variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, sanksi hukuman dan variabel waskat secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif di Hotel Grand Inna Muara Padang, Dengan demikian, hasil dalam penelitian ini mendukung tentang penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azwar (2015), Vania (2012), dan Khusna (2015), dimana dengan hasil yang sama bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja pada Ajb Bumiputera Masamba dengan menggunakan tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan dan ketegasan sebagai indikator penelitian. Tujuan dan kemampuan dengan nilai kontribusi yang cukup tinggi, kemudian diikuti dengan teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan, dan sanksi hukum memiliki nilai kontribusi yang paling tinggi. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan melahirkan perilaku positif yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan tersebut. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, hal ini terjadi karena bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam

menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, dengan begitu membangun visi bersama membantu komitmen jangka panjang.

Komponen yang memiliki nilai kontribusi tertinggi yaitu pada sanksi hukum. Kesuksesan Ajb Bumiputera 1912 Masamba sangat ditentukan oleh sanksi agar karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Ajb Bumiputera 1912 Masamba selalu menekankan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja di dalam sebuah organisasi. Hal tersebut ditunjukkan melalui persepsi karyawan yang sangat tinggi terhadap sanksi hukum yaitu sebesar 4,58%. Tujuan dan kemampuan memiliki kontribusi yang cukup tinggi yaitu sebesar 4,10%. Tujuan dan kemampuan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena kemampuan seorang karyawan dalam menentukan berjalan baiknya dalam sebuah perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Tetapi pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba memiliki karyawan yang rata-rata memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

Teladan pimpinan memiliki nilai skor sebesar 4,06. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik. Jika pimpinan memiliki kedisiplinan yang baik maka, kedisiplinan para pegawainya pun akan baik, tetapi sebaliknya jika pimpinan memiliki teladan yang kurang baik (kurang berdisiplin) maka para pegawainya pun akan kurang disiplin. Tetapi pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba memiliki pimpinan yang dapat memberi contoh dan berprilaku yang baik terhadap semua karyawannya. Balas jasa memiliki nilai kontribusi dengan rataan skor sebesar 4,10. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan karena biasanya karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Pengawasan memiliki nilai rataan skor sebesar 4,07. Pengawasan dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting dalam kedisiplinan karyawan. Karena pengawasan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar pengawasan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Pada variabel prestasi kerja karyawan, indikator kuantitas kerja memiliki nilai kontribusi yang paling tinggi dengan rataan skor 4,31. Kuantitas kerja yang diberikan kepada perusahaan sangat penting untuk dipertahankan karena salah satu penilaian perusahaan terhadap karyawan tersebut adalah kuantitas kerja karyawan dan salah satu tujuan perusahaan atau instansi yaitu memajukan perusahaan dengan baik. Kemudian nilai tertinggi berikutnya yaitu efektivitas biaya, jangka waktu, kualitas kerja yang memiliki kontribusi terendah pada indikator prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan pada hasil uji pada SPSS lebih kecil dari 0,05, nilai signifikannya yaitu 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan statistic, diperoleh R^2 sebesar 0,496 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Setelah memperhatikan hasil dalam penelitian di atas maka adapun saran yang dapat diberikan kepada pengelola SDM (sumber daya manusia) pada Ajb Bumiputera 1912 Masamba yaitu agar mengelola SDM atau karyawannya dengan baik dengan cara (a) kepada setiap karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, hal ini dimaksudkan untuk

menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja, serta sifat disiplin kerja harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan Ajb Bumiputera 1912 Masamba; (b) untuk peneliti selanjutnya agar menambah indikator dari variabel penelitiannya, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penelitian tentang dsiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, M.B.U 2014 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Astanaanyar Bandung* [Skripsi]. Bandung (ID). Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Abidin, F.Z 2014 *pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung* [Skripsi]. Bandung (ID). Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Ariandy, Y. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta* [Skripsi]. Jakarta (ID). Fakultas bisnis dan media, Jakarta.
- Bakhtiar. 2017. *Manajemen Keuangan Daerah (Pengelolaan Keuangan daerah Berbasis Ekonomis, Efesiensi & Efektifitas)*. Makassar: PT. Umi Toha
- Ferianto, D. 2013. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*. [Skripsi]. Malang (ID). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hippy, S.Y.H 2014. *Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dibadan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo* [Skripsi]. Gorontalo (ID) Universitas Negeri Gorontalo
- Ishak D.U. 2013 *Pengaruh Kedisiplinan, loyalitas dan tanggung jawab terhadap Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Palopo* [Skripsi]. Palopo (ID). Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo.
- Logor, F.B. 2015 *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado* [Skripsi]. Manado (ID) Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Parhusip, C. 2014 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BumiPutera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)* [Skripsi]. Malang (ID). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Prawaty, A.D. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKD) Di Krai Purwodadi*. [Skripsi]. Semarang (ID). Universitas Diponegoro Semarang.
- Prasetyo, D.G. 2013. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kompartemen SDM Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung*. [Skripsi]. Bandung (ID). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sanjaya, M.T.R. 2015. *Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros Di Yogyakarta*. [Skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID): AFABETA,
- Tenrigau, A.M., dkk. 2018. *Manajemen Sebuah Pengantar*. Palopo: Andi Djemma Press.