

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis

Muharmansyah, Handri Agus Sukendro

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Program studi Manajemen perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

muharmansya212@gmail.com, han_sukendro@yahoo.co.id

Abstrak, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau manis. Sampel penelitian ini adalah 43 orang karyawan tahun 2018, pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji Regresi Sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t) , sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja karyawan, selain itu secara pasial variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau manis.

Kata kunci: Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan mengelola sumber daya manusia yaitu suatu bentuk aktivitas organisasi yang dilakukan untuk menarik, Mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Seorang manager memiliki peran yang sangat besar dalam mengarahkan orang-orang yang ada didalam organisasi agar menemukan keinginan kerja yang sesuai apa yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, Serta mampu bekerja sama dengan seluruh pegawai dan staf-staf yang ada di dalam suatu perusahaan. Mereka para pegawai yang menjadi disiplin dapat menumbuhkan rasa kesadaran dan mempunyai rasa bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas dengan sebaik mungkin. Peraturan-peraturan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu tata tertib di dalam perusahaan, Seorang pegawai yang memiliki disiplin waktu dalam bekerja dan rasa bertanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang di lakukan oleh Jannah dan Fitria et al (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensai, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah KOTA CIMAHI menyatakan bahwa Pada hasil penelitian ini secara parsial variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja masing-masing membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,411; 0,216s; 0,054. Secara simultan variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang di lakukan oleh Jantitya dan Sari et al (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta) menyatakan

bahwa hubungan positif dan signifikan baik secara individual maupun simultan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Gunawan et al (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PERMATA BANK MAKASSAR menyatakan bahwa Bahwa faktor berupa disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permata bank Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis yang bergerak di bidang penyediaan air minum dimana di sini penulis melihat dari beberapa pertanyaan yang penulis tany tentang sumber daya manusia, permasalahan yang dihadapi di PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis yaitu: tidak disiplinnya pegawai seperti telat masuk dan keluar di saat jam kerja serta menurunnya kinerja pegawai yang ada di dalam perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis. Penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumentasi, kuesioner dan observasi.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil pembagian koesioner kepada karyawan PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis. Sumber data yang gunakan yaitu data internal dan data eksternal.

Populasinya adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Ipa Limau Manis yang berjumlah 43 orang. teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitati, sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reabilitas

Tabel 1: Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	Rtabel	
Disiplin Kerja 1	0,317	0.300	Valid
Disiplin Kerja 2	0,551		Valid
Disiplin Kerja 3	0,345		Valid
Disiplin Kerja 4	0,455		Valid
Disiplin Kerja 5	0,425		Valid
Disiplin Kerja 6	0,444		Valid
Disiplin Kerja 7	0,515		Valid
Disiplin Kerja 8	0,649		Valid

Dari tabel 1. terlihat bahwa hasil pengujian masing- masing instrument variabel Disiplin kerja (X) memiliki nilai r-hitung > 0.300, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel Disiplin kerja yang digunakan valid.

Tabel 2. Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kinerja 1	0,466	0,300	Valid
Kinerja 2	0,736		Valid
Kinerja 3	0,577		Valid
Kinerja 4	0,544		Valid
Kinerja 5	0,617		Valid
Kinerja 6	0,527		Valid
Kinerja 7	0,531		Valid
Kinerja 8	0,596		Valid

Dari tabel 2. terlihat bahwa hasil pengujian masing- masing instrument variabel Kinerja (Y) memiliki nilai r-hitung > 0.300, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel Kinerja yang digunakan valid.

Tabel 3: Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai Crombach's Alfa	Kesimpulan
1	Disiplin kerja	0,754	Reliabel
2	Kinerja	0,840	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *crombach's Alfa* seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil uji regresi linear berganda

Tabel 4: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	-,229	3,396	,838	-,067	,947
Disiplin Kerja	1,008	,103		9,823	,000

Berdasarkan pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = -,229 + 1,008X$$

Pada model regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta Kinerja sebesar -,229 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar -,229. Koefisien regresi variabel bebas yaitu Disiplin kerja bernilai positif yaitu 1,008 artinya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA limau manis dapat dipengaruhi oleh Disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838^a	,702	,695	2,295

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.702 atau 70.2% menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi IPA Limau manis, sedangkan sisanya 29.80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi dan lainnya.

Uji simultan (t)

Tabel 6: Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,229	3,396		-,067	,947
	Disiplin Kerja	1,008	,103	,838	9,823	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $9.823 > t_{tabel} 2.019$ dan nilai signifikan $0.000 < \text{dari } \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi IPA Limau manis, ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.702 atau 70.2%, sedangkan sisanya 29.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi dan lainnya.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah dan Fitria et al (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensai, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah KOTA CIMAHI menyatakan bahwa Pada hasil penelitian ini secara parsial variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja masing-masing membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,411; 0,216; 0,054. Secara simultan variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hasil Penelitian lainnya yang tidak searah dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Jantitya dan Sari et al (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta) menyatakan bahwa hubungan positif dan signifikan baik secara individual maupun simultan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian tidak searah lainnya adalah penelitian Irwan dan Gunawan et al (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PERMATA BANK MAKASSAR menyatakan bahwa Bahwa faktor berupa disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatabank Makassar.

Daftar Pustaka

- Arianty, N., Bahagia, R., & Lubis, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *EMBA*, 5(2), 426–434.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makasar. *Mirai Manajemen*, 2(2).

- Jantitya, S. V., & Sari, D. P. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Industrial Engineering Online Journal*, 3(3), 1–7.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.