

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA MERAUKE

Dewi Putri Anjar Wulan

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Musamus Merauke
Email: dedewiput.dp@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of discipline on the performance of employees of PT PLN (Persero) Merauke Area. The sample in this study were 52 respondents, the sampling method used was the technique of total sampling and sampling was done using a Likert Scale, then the data was processed using SPSS version 17 with a simple linear regression analysis technique.

*From the regression analysis obtained by the equation $Y = 26.133 + 0.269 (X)$. Hypothesis testing using the *t* test shows that the discipline variable (*X*) is proven to have a significant effect on employee performance (*Y*), this is evidenced by the value of *t* count, $(X) = 3.070$ with a significant level of $0,000 < 0.5$ so H_0 is accepted and H_a is rejected. R Square figures of 15.9% indicate that employee performance can be explained by disciplinary variables, while 84.1% is explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia – manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Manusia merupakan asset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Barthos (2012:3), manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. Setiawan (2012:16)

mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan salah satu bentuk fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapaun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi kewenangan oleh Pemerintah dan disertai tugas semata-mata untuk melaksanakan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, serta diberikan tugas untuk melaksanakan pekerjaan usaha penunjang tenaga listrik. Dalam menjalankan usahanya, PT PLN (Persero) terdiri dari beberapa proses bisnis inti yang dibagi menjadi 3 unit bisnis yaitu unit bisnis pembangkitan, unit bisnis penyaluran dan unit bisnis distribusi.

PT PLN (Persero) Area Merauke sendiri merupakan salah satu unit PT PLN (Persero) yang ada di Papua pada pokoknya mempunyai tugas membangkitkan, dan mendistribusikan energi listrik ke pelanggan melalui jaringan tegangan menengah atau tegangan rendah.

Dengan kemampuan yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) Area Merauke, tentu menjadi tulang punggung dalam menerangi kota hingga pelosok karena merupakan satu-satunya pembangkit listrik yang ada di Merauke.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang ada pada PT PLN (Persero) Area Merauke yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja, disiplin waktu kerja serta

disiplin dalam hal menaati standar dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah kinerja karyawan yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari target pelayanan yang tidak maksimal, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk penanganan gangguan teknis di lapangan yang secara administrasi diproses terlebih dahulu di kantor sebagai berita acara pelaporan selanjutnya mendapat tindakan penanganan dari bagian teknis, adapun rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang masih suka membolos dan terlambat pada saat jam kerja.

Mudiartha (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Hasil yang menunjukkan tingkat absensi yakni di atas 3 persen ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam hal kedisiplinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke. Secara rinci, indikasi ketidaksiplinan karyawan dalam hal ini tidak masuk kerja tanpa alasan di kantor untuk setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabael 1, Daftar Kehadiran Pegawai PLN

No.	Bulan	Tahun	Total karyawan	Total hari kerja (hari)	Total kehadiran karyawan seharusnya (orang)	Total kehadiran karyawan	Persentase ketidakhadiran karyawan
1	Januari	2015	52	20	1040	997	4,84%
2	Februari	2015	52	19	988	891	5,01%
3	Maret	2015	52	22	1144	1032	4,85%
4	April	2015	52	21	1092	989	5,37%
5	Mei	2015	52	20	1040	919	4,81%
6	Juni	2015	52	21	1092	980	4,92%
7	Juli	2015	52	23	1196	1060	4,96%
8	Agustus	2015	52	20	1040	929	5,18%

9	September	2015	52	21	1192	978	5,04%
10	Oktober	2015	52	21	1192	973	4,81%
11	November	2015	52	21	1192	971	4,66%
12	Desember	2015	52	21	1192	914	4,40%

Oleh karena permasalahan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke?”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- a. Jam kerja, adalah jam datang karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b. Izin karyawan, adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
- c. Absensi karyawan, adalah tingkat kehadiran karyawan ke tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 4 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya

tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 2) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Kinerja

Bangun (2012:231) mendefinisikan:

“kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan”.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Bangun (2012:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

- (1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan

harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

(2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

(3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

(4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

(5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kemampuan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Penelitian Terdahulu

Joko Sarwanto (2007) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyer”. Metode yang digunakan yaitu metode angket, metode wawancara dan metode dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dari hasil pengujian yang dilakukan oleh

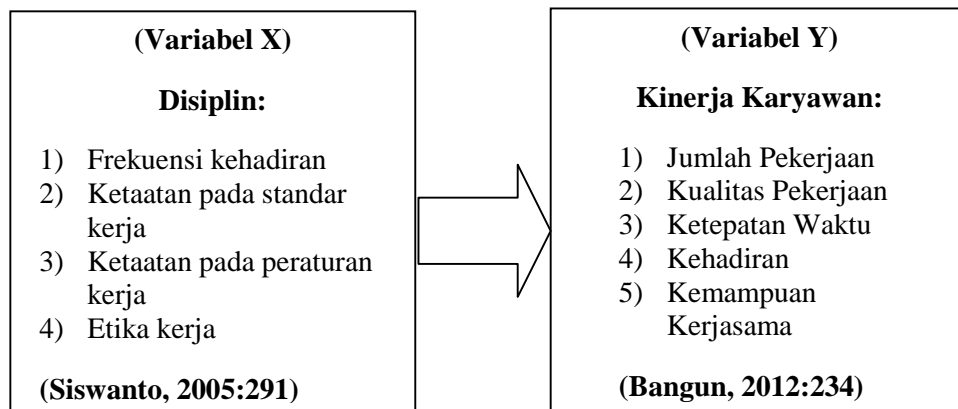
peneliti ternyata variabel disiplinkerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyer.

Fudin Zainal Abidin, NPM: 4122.4.12.11.0002, Judul: “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung”. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable X (disiplin) dan variable Y (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung , kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung.

Galih Aryo Nimpuno, Npm: 11408141017, Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan UD. PustakaPelajar Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 104 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pikir

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Merauke.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Merauke yang beralamat di JL. Trikora No. 1 Merauke. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Maret 2016 s/d Mei 2016.

Pendekatan Penelitian

Menurut Sangadji (2010:4), metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Dalam proposal ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalian informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui berdasarkan Margono (1997:105). Penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif, sebab dalam penelitian ini penulis ingin menggali lebih jauh pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke. maka untuk

mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini disebut penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi unit populasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Area Merauke dengan jumlah karyawan 52 orang.

Pengambilan sampel secara *population sampling* ini berdasarkan faktor pertimbangan dari Arikunto (1998:120) yang mengatakan bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik mengambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau lebih”. Maka sampel diambil 52 responden dengan menggunakan *total sampling*, yaitu mengambil sampel semua dari populasi karena di bawah 100 responden dengan rincian sebagai berikut.

No.	Bidang	Jumlah
1.	Pengadaan Barang Jasa	2
2.	Pelayanan dan Administrasi	12
3.	Transaksi Energi	11
4.	Jaringan	15
5.	Pembangkitan	12
Total		52

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek. Menurut Sugiyono (2012:137), “Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden)”. Data subyek selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu: lisan (wawancara), tertulis (kuisisioner), dan ekspresi (proses observasi).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2011:19), “Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan

langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya”. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada, seperti buku-buku, laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja karyawan.

Prosedur Pengumpulan Data

Yang mana penulis melakukan penelitian dengan terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini, dalam penelitian lapangan ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

a. Observasi

Mengamati secara langsung di tempat penelitian yaitu pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:138), wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan karyawan-karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

c. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2011:154), mengemukakan bahwa pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara, antara lain kuisisioner disampaikan langsung oleh peneliti, diletakan ditempat yang ramai dikunjungi banyak orang, dikirim melalui pos, faksimile atau menggunakan teknik komputer. yaitu penulis menyebarkan dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner agar diisi langsung oleh responden, kemudian responden tersebut memberikan jawaban berdasarkan pernyataan yang diberikan.

Studi Kepustakaan / data sekunder

Yang mana penulis mempelajari literatur yang erat hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Menurut Sugiyono (2012:5), studi kepustakaan

adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variable bebas / independent variable

Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variable lain atau yang diberi simbol (X), yaitu disiplin.

Variable terikat / dependent variable

Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variable lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu kinerja.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan ukuran pemberian skornya berdasarkan skala likert.

No.	Pernyataan	Skor
1.	Jawaban sangat setuju (SS)	5
2.	Jawaban setuju (S)	4
3.	Jawaban ragu-ragu (R)	3
4.	Jawaban tidak setuju (TS)	2
5.	Jawaban sangat tidak setuju (STS)	1

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas dengan menggunakan SPSS versi 17 untuk daftar pernyataan yang diajukan adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variable penelitian dengan nilai r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dalam kuesioner valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpa*, reliabilitas yang baik adalah yang mendekati 1. SPSS (*Statistical Package of Social Science*) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpa* (). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpa* > 0,60 (Ghozali, 2005).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas mempengaruhi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis T- test

Uji hipotesis t-test dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variable bebas (X) dan variable terikat (Y) dilakukan pengujian hipotesis yaitu:

- a. Menentukan rumus hipotesis

Ho: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

Ha: artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

- b. Menentukan t tabel

Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) = 5% dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus:

$$dk = n - 2$$

- c. Menentukan t hitung dengan rumus

Untuk menguji adanya hubungan yang signifikan antara kedua variable dilakukan pengujian dengan menggunakan t hitung.

- d. Membandingkan antara t hitung dengan t table, keputusan yang akan diambil adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan valid.
- Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid.

Untuk r_{tabel} dapat dilihat pada nilai-nilai r_{tabel} yaitu dengan responden (N) sebanyak 52 orang, r_{tabel} dapat di dapat dari $df = (N - 2)$ maka sampel yang diambil untuk melihat r_{tabel} dapat $df = (52 - 2) = 50$ responden tingkat signifikansi uji dua arah dengan menggunakan 0,05 maka diketahui r_{tabel} sebesar 0.2732 dan r_{hitung} didapat dari hasil pengujian menggunakan alat bantu program hitung spss 17. Dari data tersebut menjelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan hasil tersebut dapat mengartikan bahwa item pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin dan kinerja adalah sah atau valid atau layak dipakai.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliable dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas dan mempunyai nilai *cronbach alpha* reliabilitas > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas tersebut dilihat nilai *cronbach alpha* > 0.60, mengartikan bahwa variabel disiplin (X) dan kinerja (Y) reliabel, hal ini mengartikan bahwa variabel-variabel diatas stabil dan konsisten dapat digunakan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil olah data dari regresi sederhana antara disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dibantu dengan alat spss versi 17.0, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Coefficients

MODEL	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.133	2.706		9.656	.000
DISIPLIN	.269	.088	.398	3.070	.003

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah untuk disiplin (X) sebesar 0,269 sedangkan nilai konstan sebesar 26,133.

Berdasarkan nilai tersebut maka eliminasi model regresi dapat diformulasikan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 26,133 + 0,269 (X) + e$$

Uji t

Berdasarkan rumusan hipotesis :

- Ho: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.
- Ha: artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.
- Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.6 pada kolom t, dimana t hitung sebesar 3,070. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari olahan data uji t diatas dengan menggunakan alat bantu program spss 17, maka dapat menjelaskan dan menjawab hipotesis berikut :

- H_0 : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke.
- H_a : ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan.
- Hasil yang didapat dari perhitungan nilai t hitung untuk variabel disiplin adalah 3,070 dengan menggunakan taraf signifikansi (*level significance*) 5% atau 0,05 maka t tabel yang dapat digunakan yaitu 1,676 nilai t tabel menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 5% hal ini dapat menunjukkan bahwa disiplin (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka variabel disiplin diterima.

Koefisien Determinasi

Dari olahan data spss 17 diketahui bahwa koefisien-koefisien determinasi berfungsi untuk melihat seberapa besar pengaruhnya variabel yaitu disiplin (X) dilihat dari seberapa besar R^2 .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error Of the Estimate
1	.398 ^a	.159	.142	2.65864

Dari hasil di atas mengartikan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi melalui tabel R square yaitu : 0,159 , nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin (X) dengan nilai sebesar 0,159 atau 15,9% dan sisanya 84,1% dijelaskan didalam variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Semua hasil-hasil penelitian telah dilakukan dan diolah dengan alat bantu program statistik yaitu spss versi 17 membuktikan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke. Mengartikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika memiliki disiplin yang baik.

Hasil-hasil olah data dapat dijelaskan sebagai berikut : uji validitas dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel dimana r tabel yang didapatkan yaitu 0,2732 nilai tersebut dapat mengartikan bahwa setiap item pernyataan dari variabel

disiplin (X) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji realibilitas menerangkan bahwa variabel disiplin dan kinerja karyawan mempunyai besar nilai yang $>$ dari ketentuan cronbach alpha atau $>$ dari kriteria yang telah ada yaitu 0,60. Hal ini mengartikan hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang telah diuji dalam penelitian ini adalah reliabel atau layak dipakai.

Dari hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa *disiplin* (X) jika dinaikkan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,269 atau 26,9%. Penelitian ini didukung dengan teori pendapat Hasibuan (2011), menjelaskan bahwa *kedisiplinan* adalah kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu : Fudin Zainal Abidin (2013) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung”.

Dari hasil uji t di dapat nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan *level significance* sebesar 5% atau 0,05 pada variabel disiplin, maka dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari tabel uji koefisien determinasi dibawah nilai *R Square* sebesar 0,159 besarnya nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel terikat atau kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin (X) dengan nilai sebesar 0,159 atau 15,9% dan sisanya 84,1% dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini yang berupa observasi, wawancara, pembagian kuisisioner (angket), dan studi kepustakaan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis benar adanya berdasarkan teori dan fakta dilapangan sesuai dengan hasil uji hipotesis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis terhadap seluruh data yang diperoleh tentang disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada di dalam kuesioner adalah *valid* dan *reliable* sesuai dengan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan dimana keseluruhan r hitung $> r$ tabel dan nilai cronbach alpha reliabilitas $> 0,60$. Untuk persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 26,133 + 0,269 (X) + e$ dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,159 atau dapat dikatakan 15,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable disiplin sedangkan 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini di buktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,070 > 1,676$) dan dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,5$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke. Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah disiplin yang ada pada PT PLN (Persero) Area Merauke untuk lebih ditingkatkan. Pimpinan harus tegas dalam mendisiplinkan karyawannya sehingga karyawan bisa taat pada peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Margono. 1997. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo : Platinum.
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto, J. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.