

PENGARUH KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UP3 MAKASSAR SELATAN KOTA MAKASSAR

Amraeni

Universitas Patompo Makassar
Email : amraeni.stiepi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan Kota Makassar. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini satu bulan dengan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan serta teknik pengambilan sampel menggunakan teori sugiyono yaitu dengan populasi tersebut dijadikan sampel. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji parsial). Hasil analisis data dengan menggunakan uji validitas menunjukkan bahwa, data terdistribusi valid dengan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, dan uji reliabilitas menunjukkan keseluruhan data yang telah diuji reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,833 (83,3% > 60%). Hasil analisis data yaitu $Y = 10,563 + 0,422X$, artinya bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan Kota Makassar. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial, hasil tersebut menunjukkan nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel ($2,757 > 1,688$) dan nilai signifikansi (0,009) lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,018 < 0,05$), artinya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan Kota Makassar.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap individu tentunya menginginkan kehidupan yang bebas, dalam arti ingin melepaskan diri dari setiap ikatan ataupun aturan yang membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun perlu diketahui bahwa, manusia merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai

kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Menyesuaikan diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat

dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan nasional, tentunya yang diperlukan adalah adanya pegawai atau karyawan yang setia dan taat pada apa yang telah dimuatkan dalam Pancasila dan UUD 1945, dimana negara dan pemerintah bersatu, memiliki mental yang baik, berwibawa dan beraya guna, berkualitas tinggi, tingkat kesadaran yang tinggi, akan setiap tanggung jawab sebagai karyawan atau pegawai. Selain itu, pegawai ataupun karyawan mengutamakan pelayanan yang tinggi bagi masyarakat. Diketahui bahwa, rendahnya kinerja karyawan atau pegawai adalah adanya ketidaktaatan atau rendahnya kedisiplinan terhadap aturan yang telah ditentukan. Selain itu merupakan terjadinya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai atau karyawan (Rialmi, Z, 2020).

Karyawan dituntut untuk mempunyai kesadaran untuk berdisiplin kerja yang baik dan benar, maka akan dicapai pula apa yang harapan suatu organisasi/perusahaan juga bagi karyawan atau pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kesadaran sangat diperlukan bagi karyawan atau pegawai dalam mematuhi aturan-aturan ataupun ketentuan-ketentuan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri turut ambil bagian dalam memberikan kejelasan dari aturan-aturan yang dapat dipahami dan adil, akan diberlakukan baik itu pimpinan ataupun karyawan (Rialmi, Z, 2020).

Ketika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan.

Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya, Mahsun (2013;25).

Disiplin sangat diperlukan baik itu individu ataupun organisasi. Sebagai contoh, ketika seseorang karyawan atau pegawai datang terlambat, sehingga memungkinkan tempat masuk kantor akan tekunci, segala informasi ataupun hal-hal yang akan dikerjakan sulit untuk diketahui, sehingga menyebabkan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, karena tingkat kedisiplinan atau ketaatan aturan tersebut sangat rendah. Ketidaktaatan dan ketidaksiplinan akan merusak sekaligus mengganggu operasi perusahaan (Ikbal, M, 2017).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap patuh atau hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin dapat diartikan tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan atau pegawai. Bentuk kedisiplinan akan tercermin pada suasana yaitu: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan besranya rasa tanggung jawab para karyawan utnuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya

efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi (Ikbal, M, 2017).

Untuk mendukung lancar pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap karyawan dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau yang diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Pemimpin dalam suatu organisasi memerlukan alat untuk melakukan komunikasi antara karyawan mengenai tingkah laku para karyawan dan bagaimana memperbaiki perilaku karyawan menjadi lebih lebih baik lagi dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif (*Quantitatif research*) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (skor, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori, karena penelitian ini

biasanya bertolak dari suatu teori yang kemudian diteliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan (Iwan Hermawan, 2019).

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menjelaskan fakta-fakta yang terjadi dengan menggunakan angka-angka dengan menggunakan pengedaran kuesioner yang akan diisi oleh responden, sehingga hasil tersebut akan berupa angka-angka yang akan memberikan informasi terkait “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan Kota Makassar”

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Penelitian kuantitatif (*Quantitatif research*) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (skor, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori, karena penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori yang kemudian diteliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan (Iwan Hermawan, 2019). Adapun sumber data yang digunakan merupakan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data-data yang dikumpulkan atau didapat secara langsung dari responden. Data sekunder merupakan data-data yang sudah ada yang akan dianalisis kembali dan diolah kemudian akan diinterpretasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan:

a) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan peninjauan secara langsung dilapangan yang dijadikan subjek penelitian.

- b) Wawancara penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan dengan sejumlah karyawan yang ada kaitan dengan penelitian.
- c) Kuesioner yaitu Suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan beberapa pertanyaan yang langsung diisi oleh responden yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan melihat analisis linear dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa, kedisiplinan berpengaruh positif (0,422) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan Kota Makassar dengan melihat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel tabel ($2,757 > 1,688$) dan nilai signifikansi (0,009) lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,018 < 0,05$). Maksud dengan berpengaruh positif adalah ketika kedisiplinan menalami peningkatan dan bagus, maka kinerja karyawan juga akan memberikan nilai yang positif juga, atau dengan kata lain, apabila kedisiplinan meningkat, maka kinerja dari setiap karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, ketika kedisiplinan menurun, maka kinerja karyawan juga ikut menurun sebesar yang dimiliki variabel kedisiplinan. Jadi dapat dikatakan bahwa, kehadiran kedisiplinan dalam membangun kinerja atau semangat kerja dari setiap karyawan memang sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diutarakan oleh Wahyuningrum dalam

Alfa Mukhtar(2017), dikatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena jika tidak maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri. Salah satu aspek hubungan internal kepegawaian yang penting namun seringkali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan kedisiplinan. Tindakan kedisiplinan yang efektif menangani perilaku setiap pegawai. Pelaksanaan tindakan kedisiplinan yang tidak tepat berdampak buruk bagi kinerja pegawai maupun instansi. Kedisiplinan kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada kedisiplinan kerja dalam pekerjaan, pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar. Akibat yang ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya kedisiplinan kerja maka pegawai akan semakin termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan kemampuannya sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal mungkin. Oleh sebab itu tindakan kedisiplinan tidak boleh diterapkan secara asal-asalan

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvi Lastriani tahun 2014, dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polres Pekanbaru” dengan metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang

signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4% sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sayudha Patria Adiputera tahun 2013 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung” dengan metode yang digunakan adalah korelasi *rank spearman* dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis, bahwa $t\text{-hitung} = 10,16 > t\text{-tabel} = 1,701$ maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, maka yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah: kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan Kota Makassar. .

SARAN

Dengan melihat kesimpulan yang telah dibuat, maka yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dengan hasil yang menunjukkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka sarannya untuk tetap mempertahankan terkait nilai kedisiplinan yang diperoleh.
2. Penegakan aturan perlu ditegaskan bagi semua pihak yang melanggar
3. pimpinan perlu melakukan peningkatan mutu sebagai dasar sebelum seseorang tersebut diterima dan bergabung dengan

perusahaan tersebut, yang menyangkut etika, moralitas, integritas, serta kontribusi apa yang akan dikemudian akan diberikan ketika bergabung.

4. Pengevaluasian juga sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi S1 Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pangaraian.
- Erma S.(2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1 (4), 1044-1054. <https://journal.erma1518@gmail.com>
- Gozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Harbani P. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi*: Cet. Ke Empat: Bandung: Alfabeta.
- Hermawan, I. 2019. Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed method). Hidayatul Quran.
- Ikbal, M. 2017. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Bell Hotel Danun kota Palangka Raya. 2017. PhD Thesis IAIN Palangka Raya.
- Jelatu, Herman. 2020. PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN

- LABA PADA CV. ASPEKINDO MAKASSAR. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN INDONESIA, JURUSAN MANAJEMEN.
- Khasanah, N. dkk. 2018. IMPLEMENTASI FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI USAHA MIKRO KECIL MENENGAH MUTIARA BARU DESA PLUMBON, KECAMATAN KARANG SAMBUNG, KABUPATEN KEBUMEN JAWA TENGAH TAHUN 2018 (*Doctoral Dissertation, STIE WIDYAH WIWAHA*)
- Larasati, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish
- Mahsun, Muhamad. 2013. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mukhtar, A. 2017. PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALATE DI KOTA MAKASSAR. AKMEN. Jurnal Ilmiah, 14(3).
- Mahsun, Muhamad. 2013. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Pebrianti, Tutik. 2013. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Orasi Bisnis Edisi Sembilan. Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Darussalam Sumatera Selatan.
- Rialmi, Z. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3(3),286-293.
- Rozarie.C.R.D., & Indonesia, J.T.N.K.R. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sofyan Tsauri, MM. 2013. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). STAIN Jember Press.
- Simamora, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta (ID): STIE-YKPN.
- Sutrisno E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Prenadamedia Group
- Samsuni, S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Sugiyono. 2013. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Ketuju. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif*. Cet.28 Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, dkk. 2018. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Sosial dan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan dan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 7(1), 59-78.
- Sinambela. L. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Toding, Y. A. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten*

- Bulungan. 2, (4), 386-399.
<http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.
- Utami, R. D., & Purwatmini, N. 2018. Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastik Injeksi Pada PT. Padma Soode Indonesia. JURNAL ADMINISTRASI KANTOR, 6(1), 53-62.
- Ueng, Desi. 2020. PENGARUHTINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN DI MAKASSAR. STIE-PI, JURUSAN MANAJEMEN
- Widodo, E.S. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Cet. Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.