

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) AREA
PELAYANAN JARINGAN BANDUNG**

Natasha Aulia Giwangkara¹, Alex Winarno²

Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom¹
natasha.aulia43@gmail.com¹, winarno6@gmail.com²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen – elemen yang lainnya. Bagi sebuah perusahaan kinerja karyawan merupakan hasil kegiatan – kegiatan kerjasama yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Area Pelayanan Jaringan Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, sedangkan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung yang berjumlah 63 karyawan, metode yang digunakan adalah teknik probability sampling.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori baik, dan juga tanggapan responden terhadap disiplin kerja berada dalam kategori baik.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan dengan meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human resources are a very important factor for companies, because human resources are the main elements of the organization compared to other elements. For a company employee performance is the result of collaborative activities that are charged to employees in order to achieve organizational goals. There are several factors that influence employee performance, one of which is employee work discipline.

This research was conducted with the aim of how the influence of work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. The method used in this research is the quantitative method with the type of deskriptif research. Respondents in this research were employees of PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung, amount to 63 employees, and randomly selected.

The results of this study indicate that the respondents' responses to employee performance are in a good category, and also the respondents' responses to work discipline are in the good category.

As the conclusion, this research found that disiplin of work affect the employee performance. These results can be interpreted that by improving work discipline will improve employee performance as well.

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline and Human Resources.*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan satu satunya Badan Usaha Milik Negara yang fokus bergerak di bidang kelistrikan di Indonesia, yang dimana memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya agar masyarakat Indonesia merasa puas. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen – elemen lain seperti modal dan teknologi, manusia tersebutlah yang dapat mengendalikan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan akal.

Bagi sebuah perusahaan kinerja merupakan hasil dari kegiatan – kegiatan kerjasama yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai dan mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Namun perlu dipahami bahwa kinerja bukan hanya sekedar hasil dari pekerjaan yang telah dibebankan melainkan mencakup bagaimana proses seorang karyawan melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan/pekerja, sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan juga dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan secara langsung oleh peneliti, PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung membagi indikator penilaian kinerja karyawan menjadi beberapa kriteria yaitu perspektif pelanggan, perspektif efektivitas produk dan proses, perspektif sumber daya manusia, dan perspektif keuangan pasar, dan kepemimpinan. Kinerja PT PLN (Persero) Area Bandung 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1.

TABEL 1. 1 NILAI KERJA PERUSAHAAN

| No | KPI | 2016 | | 2017 | | 2018 (SM 1) | |
|----|--|--------|-------------------|--------|------------------|-------------|------------------|
| | | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1. | Perspektif Pelanggan | 16 | 14,66 (91,6%) | 13 | 13 (100%) | 24 | 22,79 (94,9%) |
| 2. | Perspektif Efektivitas Produk & Proses | 28 | 27,10 (96,78%) | 24 | 23,62 (98,41) | 6 | 5,76 (96%) |
| 3. | Perspektif SDM | 13 | 12,95 (99,61%) | 9 | 9 (100%) | 9 | 8,9 (98,8%) |
| 4. | Perspektif Keuangan Pasar | 31 | 29,82 (96,19%) | 42 | 39,71 (94,5%) | 42 | 34,84 (82,9%) |
| 5. | Kepemimpinan | 12 | 11,80 (98,3%) | 12 | 11,90 (99,1%) | 19 | 17,91 (94,3%) |
| | Total % | 100 | 96,33 | 100 | 97,23 | 100 | 90,2 |

Sumber : Data Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung)

Pada penilaian kinerja perspektif pelanggan mengalami penurunan dari tahun 2016 target 16 dengan realisasi 14,66 (91,6%) menurun ditahun 2017 menjadi target 13 dengan realisasi 13 (100%) dan mengalami kenaikan ditahun 2018 menjadi 24 dengan realisasi 22,79 (94,9%).

Pada penilaian kinerja perspektif efektivitas produk dan proses mengalami penurunan dari tahun ke tahun, pada tahun 2016 target 28 dengan realisasi 27,10 (96,78%) mengalami penurunan ditahun 2017 menjadi 24 dengan realisasi 23,62 (96,41%) dan kembali mengalami penurunan ditahun 2018 menjadi 6 dengan realisasi 5,76 (96%).

Pada penilaian kinerja perspektif SDM mengalami penurunan dari tahun 2016 target 13 dengan realisasi 12,95 (99,61%) mengalami penurunan target ditahun 2017 menjadi 9 dengan realisasi sesuai dengan target yaitu 9 (100%) pada tahun 2018 target tidak mengalami penurunan maupun kenaikan tetapi realisasinya mengalami penurunan menjadi 8,9 (98,8%).

Untuk penilaian kinerja perspektif keuangan pasar mengalami kenaikan dari tahun 2016 target 31 dengan realisasi 29,82 (96,19%) naik ditahun 2017 menjadi target 42 dengan realisasi 39,71 (94,5%) dan tidak mengalami perubahan target ditahun 2018 yaitu target 42 namun mengalami penurunan pada realisasi menjadi 34,84 (82,9%).

Pada penilaian kinerja perspektif kepemimpinan dari tahun 2016 dengan target 12 dan realisasi 11,80 (98,3%) tidak mengalami perubahan pada target ditahun 2017 yaitu tetap 12 namun mengalami kenaikan realisasi menjadi 11,90 (99,1%) pada tahun 2018 mengalami kenaikan target menjadi 19 dan juga diiringi dengan kenaikan realitas menjadi 17,91 (94,3%).

Dari keseluruhan indikator pencapaian kinerja setiap tahunnya belum dapat tercapai dengan baik. Dari target 100% kinerja pada tahun 2016 hanya tercapai 96,33%. Pada tahun 2017 dari target 100% tercapai 97,23% mengalami kenaikan pencapaian kinerja dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 semester 1 dengan target 100% tercapai 90,2%.

Masalah belum bisa tercapainya target kinerja tersebut dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, salah satunya adalah faktor kedisiplinan karyawan. Robbins (2006:121) berpendapat bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, kehandalan, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung berikut penulis sajikan data kedisiplinan bulan April, Mei, Juni, Juli dan bulan Agustus tahun 2018.

TABEL 1.2 TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN

| Keterangan | Bulan | | | | | | | | | |
|----------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|---------|-----|
| | April | | Mei | | Juni | | Juli | | Agustus | |
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Karyawan Tepat Waktu | 26 | 15% | 16 | 9% | 24 | 14% | 22 | 13% | 39 | 23% |
| Karyawan Terlambat | 150 | 85% | 160 | 91% | 146 | 86% | 146 | 87% | 128 | 77% |
| Total Karyawan | 176 | | 174 | | 170 | | 168 | | 167 | |

Sumber : Data Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang datang tepat waktu atau tidak terlambat pada bulan April sebanyak 26 orang atau 15% dan karyawan yang datang terlambat yaitu sebanyak 150 orang atau 85% dari total karyawan sebanyak 176 orang.

Pada bulan Mei tingkat persentase karyawan yang datang tepat waktu menurun, karyawan yang datang tepat waktu yaitu sebanyak 16 orang atau 9% saja, sedangkan jumlah karyawan yang datang terlambat cukup tinggi yaitu 160 orang atau 91% dari dengan jumlah karyawan sebanyak 174 orang.

Jumlah karyawan yang datang tepat waktu pada bulan Juni adalah sebanyak 24 orang atau 14% jumlah ini meningkat dari bulan sebelumnya, dan jumlah karyawan yang datang terlambat menurun menjadi sebanyak 146 orang atau 86% dari jumlah karyawan 170 orang.

Untuk bulan Juli jumlah karyawan yang datang tepat waktu kembali menurun menjadi 22 orang atau 13% diikuti dengan meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat yaitu sebanyak 146 orang atau 87% dengan jumlah karyawan 168 orang.

Pada bulan Agustus jumlah karyawan yang datang tepat waktu yaitu sebanyak 39 orang atau 23%, pada bulan Agustus ini mengalami kenaikan jumlah karyawan yang datang tepat waktu dan diikuti dengan menurunnya jumlah karyawan yang datang terlambat menjadi 128 orang atau 77% dengan jumlah karyawan sebanyak 167 orang. Dari data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung mengalami kenaikan dan juga penurunan. Karyawan – karyawan tersebut tidak memberikan keterangan pada saat datang terlambat hal ini berdampak pada kinerjanya sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dengan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung .”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas maka di dalam penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.
3. Untuk menjelaskan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, dengan hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat turut menambah wawasan dan turut memberikan sumbangan ilmu, khususnya di bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal disiplin dan kinerja karyawan.
2. Secara praktis, dengan penelitian ini penulis berharap memberikan informasi kepada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan masukan dan juga dijadikan pertimbangan untuk kedepannya dalam pengembangan disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sonny Sumarsono (dalam Subekhi Akhmad 2012:7) sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia adalah kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh karyawan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.2 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata actual performance atau job performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh anggota organisasi atau karyawan. Sebagian orang mengartikan kinerja sebagai efektivitas kerja, hasil kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Levinson (1998) (Wardhana 2014:108) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat pokok dari penilaian kinerja yaitu menghasilkan informasi yang akurat mengenai perilaku dan kinerja dari karyawan. Tujuan penilaian kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mendiagnosa masalah – masalah yang terdapat dalam organisasi, seperti masalah mengenai kesenjangan yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan dengan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Mengambil keputusan – keputusan mengenai karyawan seperti keputusan mempromosikan jabatan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi atau juga memberikan penghargaan atas prestasi yang telah diraih atau bahkan memberikan sanksi dan peringatan apabila pekerjaan yang dikerjakan tidak memenuhi standar.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan supaya karyawan tersebut mengetahui kinerjanya dan kekurangannya sendiri.
4. Sebagai masukan bagi penyusunan program pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan.

2.4 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan catatan tentang bagaimana hasil yang telah diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut digunakan beberapa kriteria dalam kinerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2015:260).

1. Kualitas
Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Adalah tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan dimana nantinya akan dapat menjalankan tugasnya.
6. Komitmen kerja
Suatu tingkat dimana tertanam rasa komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan dengan perusahaan.

2.5 Disiplin

Bagi Singodimedjo (dalam Sutrisno 2012:86), mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap – sikap kesediaan dan juga kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mempercepat perusahaan mencapai tujuannya, dan juga berlaku sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan karyawan rendah maka akan mempersulit perusahaan mencapai tujuannya.

2.6 Macam – Macam Disiplin Kerja

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif ialah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman pekerjaan, aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya ialah untuk menegakkan disiplin para karyawan. Dengan menerapkan disiplin preventif karyawan dapat memelihara dirinya agar konsisten mematuhi peraturan – peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif dapat diartikan sebagai upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman perusahaan yang sudah ditetapkan. Pada disiplin korektif apabila karyawan melanggar peraturan atau melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2.7 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193-194) berpendapat bahwa pada dasarnya terdapat banyak indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, diantaranya adalah :

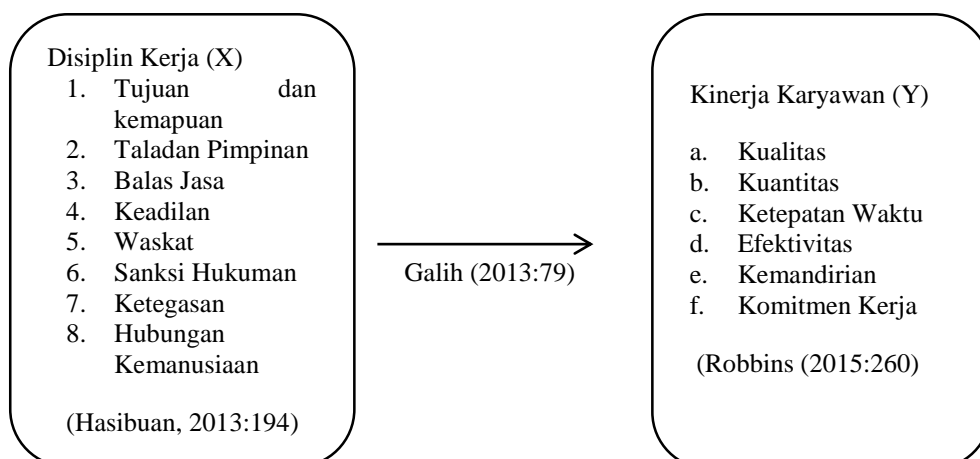
1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan harus dicapai oleh karyawan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang untuk mengasah kemampuan karyawan. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pemimpin
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan rasa kecintaan dan kepuasan kepada karyawan. Jika karyawan memiliki rasa cinta terhadap karyawan maka kedisiplinan mereka akan berdisiplin dengan baik.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong kedisiplinan karyawan, karena pada dasarnya ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya ingin diperlakukan sama dengan yang lainnya.
5. Waskat
Dengan waskat berarti atasan perlu aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja supaya dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan juga akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan tentunya akan memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan. Pimpinan yang bersikap tegas akan disegani oleh karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.8 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel independen sudah banyak dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ricky Hadistira pada CV Barokah Sejahtera yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terhdahulu yang penulis uraikan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa pendapat ahli juga yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Trahan dan steiner dalam Galih (2013:79) "Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai."

2.9 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data yang diolah peneliti

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan metodenya jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dikemukakan oleh Indrawati (2015:116), penelitian deskriptif memiliki tujuan antara lain untuk menggambarkan karakteristik dari suatu grup dimana dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan PT PLN Area Pelayanan Jaringan Bandung.

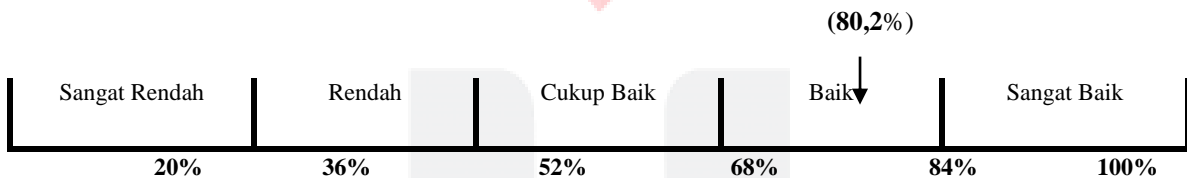
Pendekatan yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data yang diperoleh berbentuk kalimat. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memiliki kaitan dengan kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti kemudian masalah dirumuskan secara spesifik, data yang berupa data numerik dikumpulkan serta melakukan analisis dengan menggunakan statistik. (Bandur, 2013:12).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Penelitian ini menggunakan 63 responden acak yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. Berdasarkan jumlah rata-rata hasil analisis deskriptif analisis variabel disiplin kerja (X) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar berikut,

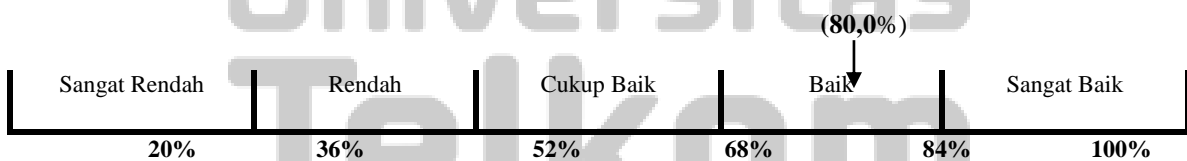


Gambar 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui bahwa posisi variabel disiplin kerja pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan disiplin kerja pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung berada dalam kategori baik dengan skor 80,2%

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan 63 responden acak yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. Berdasarkan jumlah rata-rata hasil analisis deskriptif analisis variabel kinerja karyawan (Y) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar berikut,



Gambar 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
Sumber : data yang diolah peneliti

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui bahwa posisi variabel kinerja karyawan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung berada dalam kategori baik dengan skor 80%.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan pada *software SPSS* untuk analisis regresi linier sederhana disajikan pada table berikut :

TABEL 4.19 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,834 | ,257 | | 3,247 | ,002 |
| | Disiplin Kerja (X) | ,722 | ,077 | ,767 | 9,347 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah peneliti pada *SPSS*

Berdasarkan hitungan pada tabel diatas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,834 + 0,722 X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,834 menyatakan bahwa jika variabel X bernilai 0 (nol), maka Y bernilai sebesar 0,834.
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,722. Memiliki arti variabel X memiliki hubungan yang searah dengan variabel Y dan setiap penambahan satu satuan Disiplin (X) akan berpengaruh terhadap meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,722.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan adanya arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X bernilai positif, hal itu menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X sebesar 0,722 mengandung arti untuk setiap pertambahan Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,722 satuan.

4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa arah hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif dapat diperhatikan nilai koefisien Disiplin Kerja pada kolom B, disana tertulis 0,722 yang artinya ketika ada peningkatan Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kemudian penulis melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang memiliki ketentuan sebagai berikut. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima atau ada pengaruh.

Jika t hitung < t tabel maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak atau tidak ada pengaruh.

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ketentuan yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana diperoleh t-hitung sebesar 9,347 dan derajat bebas (n-k-1) atau 63-1-1 = 61 diperoleh angka t tabel 2,000 sehingga t-hitung > t-tabel. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

4.4 Koefisien Determinasi

Hasil dari perhitungan koefisien determinasi (KD) dilakukan dengan menggunakan *SPSS* yang pada dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.21 KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,767 ^a | ,589 | ,582 | ,33640 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS*

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa besarnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Perseo) Area Pelayanan Jaringan Bandung ditunjukkan dengan koefisien determinasi nilai *R Square* = 0,589.

Artinya terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

4.5. Analisis Hubungan Variabel Disiplin dan Kinerja.

Disiplin kerja menurut hasil dari Uji t menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai thitung (9,347) > t tabel (2,000) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka berdasarkan pada hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.

Dari tabel coefficient dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan penelitian <0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka berdasarkan pada hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.

Hasil pengolahan data dan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan persentase nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di dapat sebesar 58,9% dan uji analisis linier sederhana yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

5. KESIMPULAN

1. Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung dimata para responden berada pada kategori baik. Tetapi dari keseluruhan dimensi kinerja karyawan terdapat dimensi yang mendapatkan skor terendah meskipun masih termasuk dalam kategori baik, dimensi tersebut yaitu dimensi kemandirian.
2. Disiplin Kerja pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung dimana para responden berada pada kategori baik. Tetapi dari keseluruhan dimensi disiplin kerja terdapat dimensi yang mendapatkan skor terendah meskipun masih termasuk dalam kategori baik, dimensi tersebut yaitu dimensi balas jasa.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Bandur, P. (2014). PENELITIAN KUALITATIF, Metodologi, Desain & Teknik Analisis Data dengan NVIVO 10. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. 2015. *Manajemen Jilid 13*. Jakarta: Erlangga.
- Subekhi, Akhmad. Dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wardhana, Aditya. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas. Jakarta: PT Rajagrafindo.



Universitas
Telkom