

## ANALISA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM XYZ

Marwan\*<sup>1</sup>, Ismail<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Industri

Fakultas Teknik Dan Ilmu Komputer Universitas Potensi Utama

e-mail: \*[marwan2192@gmail.com](mailto:marwan2192@gmail.com), <sup>2</sup> [ada\\_ismail2013@yahoo.co.id](mailto:ada_ismail2013@yahoo.co.id),

### Abstrak

PDAM XYZ adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan jasa air minum, hal ini tentu saja konsumen membutuhkan pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerja sama, sigap dalam mengerjakan tugas dan disertai dengan sikap disiplin kerja sehingga kinerjanya menjadi optimal. Perusahaan mengalami beberapa permasalahan pegawai yaitu kedisiplinan dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metodologi yang digunakan dari penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu dengan cara membandingkan fakta dan teori. Hasil penelitian yang dilakukan, arah koefisien regresi variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebesar 0,616 dengan arah positif dengan asumsi variabel lain konstan. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi 5% disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM XYZ.

**Kata kunci**— Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, PDAM

### Abstract

PDAM XYZ is one of the Regional Owned Enterprises that is engaged in drinking water services, this of course consumers need employees who have the ability to communicate, honesty, cooperation, be alert in doing their jobs and accompanied by a work discipline attitude so that their performance becomes optimal. The company experienced several employee problems, namely employee discipline and performance. The purpose of this study is to analyze the effect of work discipline on employee performance. The methodology used in this study is a qualitative method, namely by comparing facts and theories. The results of the research conducted, the direction of the regression coefficient of the work discipline variable affecting employee performance is 0.616 with a positive direction assuming other variables are constant. It can be concluded that the significance level of 5% work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and based on the results of hypothesis testing regarding performance employees, the results obtained that work discipline has a significant effect on employee performance at PDAM XYZ.

**Keywords**— Work Discipline, Employee Performance, PDAM

## PENDAHULUAN

PDAM XYZ adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan jasa air minum. Jasa harus dapat memuaskan keinginan dan kebutuhan konsumen karena apa yang ditawarkan pada dasarnya tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun. Konsumen tentu saja selalu mengharapkan adanya pelayanan yang baik dalam usaha memenuhi kebutuhan dan keinginannya, hal ini tentu saja dibutuhkan pegawai

memiliki kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerja sama, sigap dalam mengerjakan tugas dan disertai dengan sikap disiplin kerja sehingga kinerjanya menjadi optimal.

Perusahaan PDAM XYZ sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti halnya pada indikator disiplin kerja pegawai harus selalu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien.

Dalam kinerja pegawai pada PDAM XYZ sudah cukup baik namun masih perlu adanya peningkatan terhadap pegawai yang tidak mengikuti jam kerja yang diberlakukan perusahaan, kurangnya ketelitian pada pegawai sehingga banyak pekerjaan yang salah berulang kali dan tidak selesai pada waktunya, adanya pegawai yang melanggar peraturan seperti merokok dalam ruangan, tidur saat jam kerja berlangsung, bercerita dan berkumpul dengan rekannya di salah satu ruangan yang biasa dijadikan tempat ngobrol mereka saat jam bekerja berlangsung, dan kurangnya pengawasan pimpinan pada pegawai, pegawai juga belum ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Jika hal ini terjadi terus menerus akan berdampak pada kinerja pegawai dan tidak sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan serta produktivitas perusahaan akan menurun. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar peraturan perusahaan, ada juga yang bersikap disiplin dan melaksanakan tugasnya.

## METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, keterangan dan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini, penulis mengajukan beberapa metode adalah sebagai berikut :

a. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu cara melakukan tanya jawab antara narasumber dan pewawancara untuk mendapatkan informasi, opini dan fakta dari narasumber. Penulis melakukan wawancara melalui tanya jawab kepada pembimbing perusahaan terkait tentang seluruh perusahaan yang menjadi bahan pengamatan penulis.

b. Pengamatan (*Observasi*)

Merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dengan cara turun langsung kelapangan kerja untuk mengetahui secara langsung kondisi yang terjadi untuk membuktikan kebenaran dari sebuah penelitian.

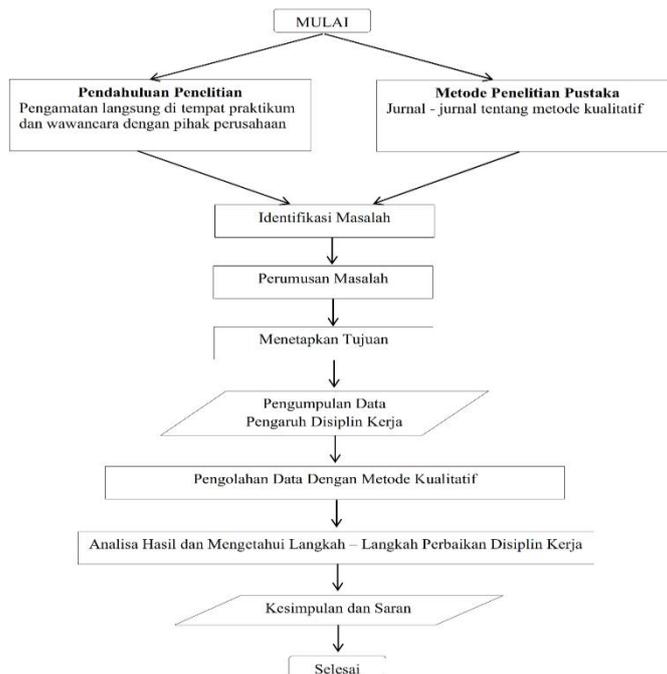
c. Sampel (*Sampling*)

Dilakukan dengan cara meneliti data dan memilih dokumen Perusahaan yang tersedia dan sesuai.

d. Kepustakaan (*Library*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku yang isinya berhubungan dengan isi penulisan laporan, mengumpulkan data atau informasi dari buku-buku referensi dan bahan tertulis lainnya, yang berhubungan dengan laporan yang akan dibuat untuk memperoleh sumber teori yang lebih relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas.

Untuk dapat menyelesaikan penulisan laporan, maka penulis perlu membuat diagram alir atau yang biasa disebut dengan *flowchart* untuk mengetahui tahapan-tahapan penelitian dalam penulisan laporan ini. Tahapan-tahapan tersebut dapat dilihat dari *flowchart* berikut ini :



**Gambar 1. Flowchart Penelitian**

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan penelitian pada PDAM XYZ penulis melakukan pengamatan dan mengidentifikasi terdapat kurangnya kesadaran kedisiplinan kerja pada para pegawai sehingga masih banyak pekerjaan tertumpuk yang belum juga terselesaikan maka dari itu perlu adanya peningkatan pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja para pegawai. PDAM XYZ memiliki pegawai sebanyak 27 orang, dengan jumlah pegawai tersebut tidak akan terhindar dari masalah disiplin kerja dengan produktivitas sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis menyebarkan kuesioner yang diisi oleh kepala bagian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM XYZ. Adapun kuesioner yang diberikan pengamat kepada responden sebagai berikut :

**Tabel 1. Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
2.	Karyawan ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.				
3.	Jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, Karyawan ini tidak akan absen				
4.	Karyawan ini dapat bekerja sama dalam pekerjaan.				
5.	Jika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan, Karyawan ini dengan senang hati membantu				

**Tabel 2. Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Karyawan ini selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja.				
2.	Setelah peralatan kerja selesai dipakai, Karyawan ini akan selalu merapkannya kembali.				
3.	Karyawan ini selalu menaati peraturan yang diterapkan di perusahaan				
4.	Tugas-tugas kerja yang diberikan, Karyawan ini selalu melakukannya sampai selesai setiap hari				
5.	Karyawan ini selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				

**Tabel 3. Produktivitas Kerja (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Karyawan ini mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerjanya.				
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan ini.				
3.	Karyawan ini selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu kerja selesai.				
4.	Karyawan ini selalu mengasah dan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.				
5.	Karyawan ini bekerja dengan waktu yang efisien.				

**Keterangan :**

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

**3.1. Data Absensi Karyawan**

PDAM XYZ mempekerjakan 27 orang pegawai. Dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari masalah disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja pegawai yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Dalam tabel dibawah ini, terlihat jumlah hari kerja maupun jumlah hari absensi terhadap pegawai tidak hadir dari bulan November 2020 sampai dengan Oktober 2021.

**Tabel 4. Rekapitulasi Absensi Karyawan**

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Sakit	Absensi Karyawan		
				Izin	Alpha	Jumlah
1	November	21	2	2	1	5
2	Desember	21	2	7	1	10
3	Januari	20	2	6	1	9
4	Februari	19	3	2	2	7

5	Maret	22	2	2	1	5
6	April	20	5	4	-	9
7	Mei	21	4	7	1	12
8	Juni	21	3	4	1	8
9	Juli	21	2	4	2	8
10	Agustus	20	4	2	2	8
11	September	22	2	3	1	6
12	Oktober	20	1	2	-	3
<b>JUMLAH</b>		<b>248</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>91</b>

Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember dan Mei yaitu masing-masing 10 dan 12. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan.

### 3.2. Analisis Kualitatif

Untuk mengetahui suatu pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan maka digunakan analisis kualitatif ini yaitu dengan cara membandingkan fakta dan teori mengenai disiplin kerja, produktifitas kerja dan kinerja perusahaan.

### 3.3. Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PDAM XYZ maka dilakukannya suatu analisis kualitatif dengan menggunakan tabel tunggal. Dimana tabel tunggal tersebut diperoleh dari hasil skor tentang disiplin kerja yang diperoleh dari responden penelitian, dapat diperoleh berdasarkan interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT-NR}{K} \dots\dots\dots (1)$$

#### Keterangan:

I= interval  
 NT= nilai tertinggi  
 NR= nilai terendah  
 K= kategori

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai interval dapat diketahui dengan suatu ketentuan :  
 1) nilai tertinggi angka penelitian = 22, 2) nilai terendah penelitian = 10. Dalam penelitian ini memiliki 3 (tiga) kategori yaitu terdiri dari : Tinggi, Sedang dan Rendah. Adapun perhitungan interval dapat dilihat sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{22 - 10}{3}$$

$$I = 3,33 \sim 3$$

Adapun nilai interval tersebut dapat diperoleh nilai kategori yaitu sebagai berikut : 1) Disiplin Kerja tinggi antara 18-21, 2) Disiplin Kerja Sedang 14-17, 3) Disiplin kerja rendah antara 10-13.

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Tinggi	10	37 %
2.	Sedang	12	44 %
3.	Rendah	5	19 %
Jumlah		27	100 %

Adapun kesimpulan dari tabel 5 diatas adalah sebagai berikut : dari 27 orang karyawan yang menyatakan disiplin kerja tinggi sebanyak 10 orang (37 %), karyawan yang menyatakan disiplin kerja sedang sebanyak 12 orang (44 %) dan yang menyatakan disiplin kerja rendah sebanyak 5 orang (19 %).

### 3.4. Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan memiliki tuntutan untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat selesai dan lanjut ke pekerjaan selanjutnya. Perusahaan akan melakukan apa saja guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. PDAM XYZ juga menghendaki adanya suatu perbaikan dalam bidang produktivitas, hal ini dapat diketahui dari data yang pengamat peroleh dari perusahaan yaitu laporan pengaduan pelanggan berdasarkan jenis pengaduan di PDAM XYZ. Adapun laporan pengaduan pelanggan tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

**Tabel 6. Laporan Pengaduan Pelanggan Berdasarkan Jenis Pengaduan  
Periode 2021-10-01 s/d 2021-10-31**

No	Jenis Aduan	Jumlah	Proses	Selesai
1	Meter Mati	190	3	187
2	Tinggikan Letak Meter	62	5	57
3	Air Mati	47	0	47
4	Bocor Pipa Dinas	36	1	35
5	Air Kecil	18	3	15
6	Rehab Pipa Dinas	36	1	35
7	Meter Hilang	12	3	9
8	Tryhole	12	0	12
9	Bocor Pipa Distribusi	10	0	10
10	Meter Ragu	9	2	7
11	Kaca Meter Kabur	6	0	6
12	Pasang Baru	3	0	3
13.	Air Keruh	2	0	2
14	Air Berbau	2	0	2
15	Lain lain	2	0	2

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwasanya produktivitas kerya karyawan pada PDAM XYZ mengalami penumpukan dari beberapa keluhan pelanggan.Maka dari itu, untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PDAM XYZ dilakukan analisis kualitatif. Dari hasil pengumpulan data tentang produktivitas kerja karyawan yang diperoleh dari responden penelitian dapat digolongkan berdasarkan interval sebagai berikut:

1. Skore nilai tertinggi adalah 20
2. Skore terendah penelitian adalah 10

Ada tiga kategori yang terdapat pada penilaian adalah Tinggi, Sedang, Rendah. Adapun perhitungan interval dapat dilihat sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{20 - 10}{3}$$

$$I = 3,3 \sim 3$$

Dari perhitungan diatas, maka nilai interval diperoleh kategori yaitu:

1. Produktivitas tinggi antara 18-21.
2. Produktivitas sedang antara 14-17.
3. Produktivitas rendah antara 10-13.

**Tabel 7. Hasil Produktivitas Kerja Karyawan (X2)**

No	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	11	41 %
2.	Sedang	11	41 %
3.	Rendah	5	18 %
<b>Jumlah</b>		27	100 %

Adapun kesimpulan dari tabel 7 diatas adalah sebagai berikut : dari 27 orang karyawan yang menyatakan Produktivitas kerja tinggi sebanyak 11 orang (41 %), karyawan yang menyatakan Produktivitas kerja sedang sebanyak 11 orang (41 %) dan yang menyatakan disiplin kerja rendah sebanyak 5 orang (18 %).

### 3.5. Kinerja Perusahaan

Untuk mengetahui kinerja perusahaan pada PDAM XYZ, maka dilakukan suatu analisis kualitatif untuk mengetahui score item dari kinerja perusahaan yang diperoleh dari responden penelitian, yang dapat digolongkan berdasarkan interwanya yaitu:

1. Skore nilai tertinggi adalah 20
2. Skore terendah penelitian adalah 11

Ada tiga kategori yang terdapat pada penilaian adalah Tinggi, Sedang, Rendah. Adapun perhitungan interval dapat dilihat sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{20 - 11}{3}$$

$$I = 3 \sim 3$$

Dari perhitungan diatas, maka nilai interval diperoleh kategori yaitu :

1. Kinerja Perusahaan tinggi antara 19-22.
2. Kinerja Perusahaan sedang antara 15-18.
3. Kinerja Perusahaan rendah antara 11-14.

**Tabel 8. Hasil Kinerja Perusahaan (Y)**

No	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	5	19 %
2.	Sedang	13	48 %
3.	Rendah	9	33 %
<b>Jumlah</b>		27	100 %

Adapun kesimpulan dari tabel 8 diatas adalah sebagai berikut : dari 27 orang karyawan yang memiliki kinerja perusahaan tinggi sebanyak 5 orang (19 %), karyawan yang memiliki kinerja perusahaan sedang sebanyak 13 orang (48 %) dan karyawan yang memiliki kinerja perusahaan rendah sebanyak 6 orang (33 %).

**3.6. Uji Validitas**

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Langkah-langkah dalam pengujian validitas ini yaitu:

1. Menentukan skor total masing-masing variabel

No	DISIPLIN KERJA					PRODUKTIVITAS KERJA					KINERJA					Total Akhir
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	48
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	54
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	42
4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	49
5	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	53
6	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
8	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	43
9	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	45
10	1	2	3	2	2	4	3	4	2	3	1	2	4	2	2	37
11	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	2	3	2	4	49
14	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	42
15	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	52
16	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	45
17	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
18	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	54
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	42
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	41
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	54
22	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	2	3	2	4	48
23	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	45
24	1	2	3	2	2	4	1	2	2	1	2	4	3	4	3	36
25	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	46
26	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
27	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	47

Gambar 2. Skor Kuisisioner

2. Copy Data ke Program SPSS.

The screenshot shows the SPSS Data Editor interface. The top bar indicates '16 : 07' and '3,00'. The main area is a grid with 27 rows (numbered 1 to 22, with a blank row 23) and 16 columns (labeled Q1 to Q15 and Tr). The data values are consistent with the table in Gambar 2. The bottom status bar shows 'Data View' and 'Variable View'.

Gambar 3. Data SPSS

3. Lakukan proses *bivariate* dengan melakukan langkah sebagai berikut:  
 Klik *Analyze -> Correlate -> Bivariate*  
 Kemudian Masukkan seluruh item variabel x ke variabel dan atur settingan *correlation Coefficients = Pearson, Test of Significance = Two-tailed, dan Flag Significant Correlations.*

4. Hasil

Correlations																
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Total_Akhir
Q1 Pearson	1	.594	0.221	.461	.592	-0.089	0.181	0.185	.576	0.302	0.364	0.018	0.167	-0.045	0.263	.663
Q1 Sig. (2-tailed)		0.001	0.268	0.015	0.001	0.660	0.367	0.356	0.002	0.125	0.062	0.931	0.405	0.823	0.185	0.000
Q1 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q2 Pearson	.594	1	.384	.403	.645	0.194	0.190	0.367	.498	0.244	0.161	0.154	0.287	-0.066	0.263	.693
Q2 Sig. (2-tailed)	0.001		0.048	0.037	0.000	0.333	0.341	0.060	0.008	0.221	0.423	0.443	0.147	0.745	0.186	0.000
Q2 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q3 Pearson	0.221	.384	1	0.327	0.233	.446	0.198	.436	0.101	0.174	-0.138	-0.185	-0.056	-.411	.609	.409
Q3 Sig. (2-tailed)	0.268	0.048		0.095	0.242	0.020	0.323	0.023	0.617	0.386	0.494	0.355	0.781	0.033	0.001	0.034
Q3 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q4 Pearson	.461	.403	0.327	1	.384	-0.141	0.326	0.336	0.319	0.056	.423	0.070	0.086	-0.072	0.124	.559
Q4 Sig. (2-tailed)	0.015	0.037	0.095		0.048	0.483	0.097	0.087	0.104	0.783	0.028	0.730	0.669	0.722	0.538	0.002
Q4 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q5 Pearson	.592	.645	0.233	.384	1	0.082	0.262	0.142	0.341	.387	0.362	0.209	0.299	0.270	0.065	.693
Q5 Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.242	0.048		0.686	0.187	0.478	0.081	0.046	0.063	0.295	0.130	0.173	0.746	0.000
Q5 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q6 Pearson	-0.089	0.194	.446	-0.141	0.082	1	0.266	0.130	0.038	0.267	-0.230	0.168	0.072	-0.143	.457	0.279
Q6 Sig. (2-tailed)	0.660	0.333	0.020	0.483	0.686		0.180	0.520	0.849	0.178	0.249	0.402	0.722	0.477	0.017	0.159
Q6 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q7 Pearson	0.181	0.190	0.198	0.326	0.262	0.266	1	0.355	0.284	.486	0.206	0.085	0.112	-0.055	.440	.564
Q7 Sig. (2-tailed)	0.367	0.341	0.323	0.097	0.187	0.180		0.069	0.151	0.010	0.304	0.672	0.579	0.785	0.022	0.002
Q7 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q8 Pearson	0.185	0.367	.436	0.336	0.142	0.130	0.355	1	.401	0.174	0.098	0.062	0.269	-0.370	0.189	.476
Q8 Sig. (2-tailed)	0.356	0.060	0.023	0.087	0.478	0.520	0.069		0.038	0.386	0.629	0.759	0.175	0.058	0.346	0.012
Q8 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q9 Pearson	.576	.498	0.101	0.319	0.341	0.038	0.284	.401	1	0.190	0.243	0.272	0.294	-0.134	0.255	.633
Q9 Sig. (2-tailed)	0.002	0.008	0.617	0.104	0.081	0.849	0.151	0.038		0.342	0.223	0.170	0.136	0.506	0.199	0.000
Q9 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q10 Pearson	0.302	0.244	0.174	0.056	.387	0.267	.486	0.174	0.190	1	0.208	0.091	0.197	-0.005	0.263	.523
Q10 Sig. (2-tailed)	0.125	0.221	0.386	0.783	0.046	0.178	0.010	0.386	0.342		0.299	0.652	0.326	0.982	0.186	0.005
Q10 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q11 Pearson	0.364	0.161	-0.138	.423	0.362	-0.230	0.206	0.098	0.243	0.208	1	.590	0.321	.501	0.174	.594
Q11 Sig. (2-tailed)	0.062	0.423	0.494	0.028	0.063	0.249	0.304	0.629	0.223	0.299		0.001	0.102	0.008	0.386	0.001
Q11 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q12 Pearson	0.018	0.154	-0.185	0.070	0.209	0.168	0.085	0.062	0.272	0.091	.590	1	0.043	.411	0.107	.416
Q12 Sig. (2-tailed)	0.931	0.443	0.355	0.730	0.295	0.402	0.672	0.759	0.170	0.652	0.001		0.830	0.033	0.597	0.031
Q12 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q13 Pearson	0.167	0.287	-0.056	0.086	0.299	0.072	0.112	0.269	0.294	0.197	0.321	0.043	1	0.182	0.041	.403
Q13 Sig. (2-tailed)	0.405	0.147	0.781	0.669	0.130	0.722	0.579	0.175	0.136	0.326	0.102	0.830		0.364	0.841	0.037
Q13 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q14 Pearson	-0.045	-0.066	-.411	-0.072	0.270	-0.143	-0.055	-0.370	-0.134	-0.005	.501	.411	0.182	1	0.014	0.152
Q14 Sig. (2-tailed)	0.823	0.745	0.033	0.722	0.173	0.477	0.785	0.058	0.506	0.982	0.008	0.033	0.364		0.946	0.451
Q14 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Q15 Pearson	0.263	0.263	.609	0.124	0.065	.457	.440	0.189	0.255	0.263	0.174	0.107	0.041	0.014	1	.547
Q15 Sig. (2-tailed)	0.185	0.186	0.001	0.538	0.746	0.017	0.022	0.346	0.199	0.186	0.386	0.597	0.841	0.946		0.003
Q15 N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Total_Akhir Pearson	.663	.693	.409	.559	.693	0.279	.564	.476	.633	.523	.594	.416	.403	0.152	.547	1
Total_Akhir Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.034	0.002	0.000	0.159	0.002	0.012	0.000	0.005	0.001	0.031	0.037	0.451	0.003	
Total_Akhir N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27

Gambar 4. Hasil Korelasi

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 27 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = n-2, jadi df = 27 - 2 = 25, maka r tabel = 0,3809. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dapat dilihat dari tabel dibawah ini. Analisis *output* bisa dilihat dibawah ini :

Tabel 9. Pertanyaan Kuisisioner

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,663	0,3809	Valid
2	Karyawan ini bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.	0,693	0,3809	Valid
3	Jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, Karyawan ini tidak akan absen	0,409	0,3809	Valid
4	Karyawan ini dapat bekerja sama dalam pekerjaan.	0,559	0,3809	Valid
5	Jika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan,	0,693	0,3809	Valid

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
6	Karyawan ini dengan senang hati membantu Karyawan ini selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja.	0,409	0,3809	Valid
7	Setelah peralatan kerja selesai dipakai, Karyawan ini akan selalu merapkannya kembali.	0,564	0,3809	Valid
8	Karyawan ini selalu menaati peraturan yang diterapkan di perusahaan	0,476	0,3809	Valid
9	Tugas-tugas kerja yang diberikan, Karyawan ini selalu melakukannya sampai selesai setiap hari	0,633	0,3809	Valid
10	Karyawan ini selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,523	0,3809	Valid
11	Karyawan ini mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerjanya.	0,594	0,3809	Valid
12	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan ini.	0,416	0,3809	Valid
13	Karyawan ini selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu kerja selesai.	0,403	0,3809	Valid
14	Karyawan ini selalu mengasah dan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.	0,523	0,3809	Valid
15	Karyawan ini bekerja dengan waktu yang efisien.	0,547	0,3809	Valid

### 3.7. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		Disiplin Kerja	Produktifitas Kerja	Y
N		27	27	27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15.59	16.26	16.19
	Std. Deviation	2.978	2.459	2.497
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.137	.143
	Positive	.089	.095	.143
	Negative	-.161	-.137	-.137
Test Statistic		.161	.137	.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.169 <sup>c</sup>

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Nilai Sig untuk disiplin kerja adalah 0,071 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Nilai Sig untuk produktifitas kerja adalah 0,200 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Nilai Sig untuk kinerja karyawan adalah 0,169 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

### 3.8. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bermakna atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 apabila nilai Sig < Alpha maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.405	4.940		-.487	.631
Disiplin kerja	.616	.294	.339	2.097	.047
Produktifitas	.567	.193	.475	2.935	.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dengan menggunakan nilai Alpha = 0,05 maka diperoleh nilai Sig untuk Disiplin kerja = 0,047 < Alpha = 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja BERPENGARUH terhadap variabel kinerja karyawan dan nilai Sig untuk produktifitas kerja = 0,007 < Alpha = 0,05 yang berarti bahwa variabel produktifitas kerja BERPENGARUH terhadap variabel kinerja karyawan

### 3.9. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kemampuan kinerja karyawan, dapat membalas jasa para karyawan, memperhatikan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja, dan pengawasan yang ketat untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga target dari perusahaan tercapai.

Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab karyawan tidak disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Tidak ada aturan tertulis

Faktor pertama yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah Aturan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait lingkungan kerja. Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Sebaiknya, aturan harus dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan sifatnya tetap, agar setiap karyawan tahu dan dapat memahaminya dengan mudah. Aturan tertulis adalah salah satu cara efektif untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja.

#### 2. Tidak ada sanksi nyata

Ada aturan tentunya ada sanksi. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi sesuai yang tertulis. Jika aturan hanya di pajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sanksi, ini akan membuat kesalahan yang sama akan terulang.

#### 3. Kurangnya peran atasan

Karyawan tentunya mencontoh apa yang dilakukan oleh atasannya. Misalnya seperti datang pagi-pagi, menyelesaikan kerja tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka pun akan mengikuti sifat disiplin pemimpin tersebut.

Untuk mengatasi tidak disiplinnya para karyawan pada saat jam kerja berlangsung antara lain yaitu:

#### 1. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan pada saat jam kerja berlangsung, ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, tidak hanya dari segi fisik ruangan kerja, namun juga dari hubungan antar sesama pekerja.

#### 2. Membuat aturan sewajarnya

Peraturan memang harus diciptakan, serta diberlakukan secara tegas, namun tidak harus memperlakukan aturan secara ketat dan berlebihan hingga membuat pekerja merasa terkekang.

Melakukan konseling secara intens untuk mengetahui kesulitan yang dialami karyawan pada saat bekerja yang membuat tidak disiplin pada saat jam kerja berlangsung.

### 3.10. Sanksi Melanggar Disiplin Kerja

Adapun sanksi-sanksi yang diberikan saat para pekerja melanggar disiplin kerja yaitu:

1. Pegawai yang melanggar peraturan, akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan (SP).
2. Pegawai yang absen selama 5 hari kerja atau berturut-turut tanpa keterangan surat izin tertulis serta dilengkapi dengan bukti yang sah, maka dapat diputus hubungan kerjanya atau diberhentikan.
3. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin, sanksi yang diberikan yaitu pemotongan gaji sebesar 20% dari gaji sebulan karyawan untuk setiap hari alpa.
4. Sanksi untuk Pegawai yang setiap hari terlambat masuk kerja yaitu dengan memberikan surat peringatan.

### 3.11. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM XYZ. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka-angka uji statistic pada halaman-halaman sebelumnya. Dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan menuai hasil yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, arah koefisien regresi variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebesar 0,616 dengan arah positif dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini ditunjukkan pada nilai  $\text{Sig} = 0,047 < \text{Alpha} = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi 5% disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan  $H_0$  ditolak.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan laporan melalui data yang terkumpul yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan dari analisis kualitatif bahwa disiplin kerja karyawan di PDAM XYZ terdapat responden dari 27 karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja dalam kategori sedang dengan 12 orang dalam *presentase* (44%), untuk produktifitas kerja dalam kategori sedang dengan 11 orang dalam *presentase* (41%) dan kinerja karyawan dalam kategori sedang dengan 13 orang dalam *presentase* (48%) dan Berdasarkan hasil uji hipotesis mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM XYZ.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dinda Iriandini Lubis, (2019), "Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan Pdam Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara", Skripsi (Naskah Publikasi). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- [2] Putra, S.P., Asmony. T., & Nasir, M. (2016). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. Jurnal Pendidikan Mandala, 1, 297-306.

- [3] Yunia Lestari., Faizal Mulia & Nur Norisanti.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(1), 816-828.
- [4] Sugiyono, (2005). “Memahami Penelitian Kualitatif”. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ayu Nisa, M. Kumroni Makmuri., &Hasmawaty Ar. (2017).Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 14, 11-25.
- [6] Bintang Lazuardi, Julianus Hutabarat., &Thomas Priyasmanu.(2017). Analisis Pengaruh Kondisi Lapangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jaya Perkasa Teknik, 4.
- [7] Ery Teguh Prasetyo.,&Puspa Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen 2019, 21-30
- [8] Bachtiar Arifudin Husain .(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Bintaro.Jurnal Disrupsi Bisnis 1 – 15.
- [9] Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Socfin Indonesia Medan.Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 181-195.,
- [10] Ade Muslimat.,&Ariyati Ab Wahid. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, 21(4), 120–127.