

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI MAKASSAR

Agussalim¹⁾ Andi Mappatempo²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar

email: agussalim.unair@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

email: tomdirga72@gmail.com

Abstract

This study aims to test the influence of work discipline on employee performance in PT. PLN (Persero) Makassar Distribution Regulatory Area. This research data was collected from 68 respondents working at PT. PLN (Persero) Makassar Distribution Regulatory Area. The statement was given using a questionnaire. Respondents' responses to the statements were then analyzed quantitatively. Quantitative analysis includes tests of validity, reliability, and simple linear regression analysis. The results of this study showed that work discipline variables have a dominant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Makassar Distribution Area. Partially the variables of work discipline have a significant effect on the performance of employees with a t_{hitung} of 8,499 and a significant value of 0.000 has a significant effect on the performance of employees, the most dominant affects the performance of employees at PT. PLN (Persero) Makassar Distribution Regulatory Area is a work discipline variable with a regression coefficient of 0.851

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Data penelitian ini dikumpulkan dari 68 responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Pernyataan diberikan dengan menggunakan kuesioner. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kemudian dianalisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, reabilitas, dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} sebesar 8.499 dan nilai signifikan sebesar 0.000 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.851

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan bisnis, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, namun faktor manusia merupakan hal yang cukup penting, SDM semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan-karyawannya. Dengan demikian, karyawan merupakan sumber daya yang paling utama bagi perusahaan, seperti halnya PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Pegawai adalah salah satu unsur atau bagian terpenting dari perusahaan, diharapkan mampu mempunyai disiplin kerja yang tinggi, guna keberhasilan perusahaan. Ada sebagian orang berpendapat bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Sementara diketahui bersama keberhasilan atau kegagalan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu kedisiplinan kerja.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan

sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dan menentukan kedisiplinan seseorang. Oleh sebab itu disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dan pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu tugas sumber daya pegawai tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif dan produktif.

Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Dengan demikian kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil kerja akan terlihat dan dapat diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah dilaksanakan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar, yaitu masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin karena masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan pegawai dimana belum terealisasinya kedisiplinan dalam perusahaan karena masih adanya pegawai yang terlambat saat jam kerja sehingga pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai di pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi hadari (2001:40), Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi/institusi tanpa di tunjang oleh kemampuan karyawannya, maka organisasi/institusi tidak dapat maju dan berkembang. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sutrisno (2009:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang dikemukakan Simamora (2006:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemberian balas jasa, penilaian, pendayagunaan, pengembangan dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya Dr. Asep Tapip Yani (2011:3), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses

menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi suatu perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2011:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Melayu S.P Hasibuan (2006:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan-perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengertian dan Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Singodimejo dalam sutrisno (2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Adapun sasaran pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2008 : 209), antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar,
2. Untuk menghalangi parakaryawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negative yang dapat menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja pegawai yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi pegawai meningkat, kelesuan dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja pegawai.

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin pegawai yaitu memastikan pegawai untuk taat aturan, keberlangsungan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, dan membuat pegawai berperilaku sesuai dengan norma.

c. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan.

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadiarjo (2002:292) antara lain :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen .

- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

- 1) Tujuan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu :
 - a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
 - b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
- 2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
 - b. Menjaga dan merawat peralatan kerja
- 3) Ketaatan pada Standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :
 - a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
 - b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
 - c. Bekerja sesuai jam kerja
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
- 5) Etika Kerja
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu : Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Veithzal Rivai, 2004:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara (2009 :131) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

- 1) Pemberian Peringatan
Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.
- 2) Pemberian Sanksi Harus Segera
Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.
- 3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten
Pemberian sanksi kepada karyawan tidak disiplin harus konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- 4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

f. Kinerja Pegawai

Benardin dan Russel oleh Achmad S. Ruky (2001:15), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- 1) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut (Moeheriono, 2012:139) menyatakan faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut:

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, berapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- 2) Perilaku yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanannya, sikapnya dan perilaku baik terhadap pegawai maupun kepada pelanggan
- 3) Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

g. Penelitian Terdahulu

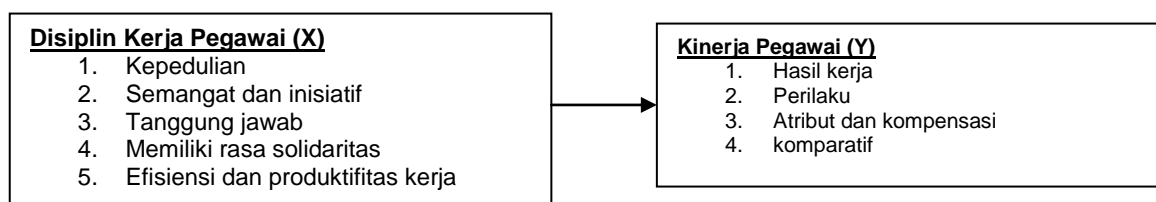
Adapun beberapa Penelitian Terdahulu dapat dilihat berikut ini:

- 1) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai PT. Pabrik Gula Camming Bone. Nama peneliti Munawir (2011). Model Penelitian analisis korelasi dan hasil penelitian adalah Motivasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai PT. Pabrik Gula Camming dan hubungan penelitian adalah sama-sama mengkaji kinerja pegawai.
- 2) Analisis tingkat kedisiplinan pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Kecamatan Bengo Kabupaten Bone. Nama peneliti: Sulistiawati (2009). Model penelitian Analisis Deskriptif dan dan hasil penelitian adalah tingkat kualitas berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan hubungan penelitian adalah sama-sama mengkaji mengenai kedisiplinan pegawai.
- 3) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Masamba Luwu Utara. Nama peneliti Rahma Ningsih (2011). Model penelitian analisis regresi. Hasil penelitian adalah motivasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Masamba Luwu Utara dan hubungan penelitian sama-sama mengkaji mengenai kinerja pegawai.
- 4) Hubungan Kinerja Pegawai dan Kepribadian Guru dengan Motivasi Belajar Peserta Didik SMA Sekabupaten. Nama peneliti Napsawati (2014). Model penelitian analisis regresi ganda. Hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja dan kepribadian Guru terhadap motivasi peserta didik SMA Sekabupaten Bantaeng dan hubungan penelitian sama-sama mengkaji mengenai variabel kinerja.

h. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir adalah pola pikir yang ditetapkan untuk mendapat gambaran/fokus perhatian sebuah penelitian. Dan penelitian ini berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dalam proposal ini dapat dilihat dari skema 1 berikut ini:



Skema 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar

i. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu, di duga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

3. METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diperoleh dari kuisisioner yang di sebarakan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Adapun tempat untuk mengadakan Penelitian adalah pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar di jalan Serui No. 54 Makassar. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini pada bulan April sampai Mei 2018.

a. Defenisi operasional variabel

1) Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

2) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah secara keseluruhan pegawai atau responden atau keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan, Sampel adalah jumlah populasi yang menjadi target penelitian yang telah dianggap mewakili populasi. Penentuan responden sebanyak 68 sampel dengan menentukan langsung pada responden ketentuan bahwa sampel telah mewakili populasi atau bisa dikatakan sampel jenuh (sampel sensus) karena jumlah populasinya dibawah 100 orang responden.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan:

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang diukur dan tahu pasti apa yang diharapkan dari responden.

2) Dokumen

Metode dokumen merupakan suatu metode pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga/instansi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain

3) Wawancara

Wawancara yaitu tehnik pengumpulan data dengan topik penelitian dilokasi penelitian.

d. Metode Analisis Data

Metode analisis data kuantitaif adalah bersifat deskriptif yaitu mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. (Sugiyono, 2014:245). Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu:

1) Uji validitas

Uji validitas digunakakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2011:52). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu SPSS *for windows* dan jika suatu alat ukur mempunyai kolerasi yang signifikan antar skor item terhadap skor totalnya maka dikatkan skor tersebut adalah valid.

2) Uji Reabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali 2011:47).

3) Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Adapun rumus analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Dimana:

Y = Peningkatan kinerja

A = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

4) Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji Signifikan (Uji T) yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen bersifat menentukan (*significant*) atau tidak (Santoso, 2007:168).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Hasil Penelitian

1) Karakteristik responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja serta latar belakang pendidikan.

a) Responden Menurut Usia

Tabel 1 dibawah ini, yakni deskripsi responden berdasarkan usia, yang menunjukkan bahwa kebanyakan responden menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata berusia 30-39 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah sebagian besar berumur 30-39 tahun yakni sebesar 26 orang (38,2%).

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-29	20	29.4%
30-39	26	38.2%
40-49	14	20.6%
>50	8	11.8%
Total	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

b) Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, Nampak bahwa sebagian besar didominasi oleh responden yang mempunyai jenis kelamin pria yakni sebesar 36 orang atau 52,9%.

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	36	52,9%
Wanita	32	47,1%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

c) Responden Lama Bekerja

Tabel 3 yakni responden berdasarkan lamanya bekerja, yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja terlama adalah antara 6-10 tahun yakni sebesar 26 orang atau 38,2%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar lama kerja pegawai adalah rata-rata 6-10 tahun atau 38,2%.

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5	25	36.8%
6-10	26	38.2%
11-15	11	16.2%
>20	6	8.8%
Total	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

d) Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4 yakni deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, Nampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK yakni sebesar 31 orang atau 45,6%. Hal ini berarti tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah rata-rata mempunyai pendidikan sebagai SMA/SMK.

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase%
SMA/SMK	31	45.6%
D3	24	35.3%
S1	13	19.1%
Total	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

2) Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X1	55	12	1	-	-	68
2	X2	43	21	3	1	-	68
3	X3	55	12	1	-	-	68
4	X4	40	23	4	1	-	68

5	X5	51	14	3	-	-	68
6	X6	46	21	1	-	-	68
7	X7	27	39	2	-	-	68
8	X8	26	37	5	-	-	68
9	X9	7	10	44	7	-	68
10	X10	30	31	7	-	-	68

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Tabel 5 di atas, dimana pada pernyataan X1 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 55. Hal ini menunjukkan bahwa responden Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X2 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 43. Hal ini menunjukkan bahwa responden Peduli terhadap pegawai dan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X3 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 55. Hal ini menunjukkan bahwa responden Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X4 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 40. Hal ini menunjukkan bahwa responden Memiliki kreatifitas dalam merencanakan tujuan perusahaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X5 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 40. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X6 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 46. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika pegawai yang tidak menaati peraturan akan dikenakan sanksi.

Tanggapan responden pada pernyataan X7 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 39. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pegawai Saling bertukar pendapat dengan rekan kerja lain.

Tanggapan responden pada pernyataan X8 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju jika pegawai saling kerja sama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X9 sebagian besar responden menjawab “Ragu-ragu/RR” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden Ragu-Ragu Bekerja sama untuk efisiensi pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X10 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 31. Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju Pegawai memiliki produktivitas yang tinggi pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

b) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur dengan 8 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y1	21	44	3	-	-	68
2	Y2	19	37	12	-	-	68
3	Y3	21	44	3	-	-	68
4	Y4	17	44	7	-	-	68
5	Y5	20	41	7	-	-	68
6	Y6	19	37	11	1	-	68
7	Y7	32	35	1	-	-	68
8	Y8	17	42	9	-	-	68

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Tabel di atas pada pernyataan Y1 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu teliti terhadap pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Tanggapan responden pada pernyataan Y2 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu memahami dan menguasai hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y3 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika Selalu berperilaku baik dan sopan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y4 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju, Mengutamakan pelayanan yang baik.

Tanggapan responden pada pernyataan Y5 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 41. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Pegawai memiliki keterampilan dan keahlian sesuai pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y6 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Pegawai memiliki kemahiran dan penguasaan pekerjaan sesuai dengan jabatan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y7 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 35. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Tidak membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel.

Tanggapan responden pada pernyataan Y8 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 42. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju. Tidak bersikap komparatif pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

3) Analisis Data

a) Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang di ukur. Selain itu, untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. Jika r hitung $>$ dari t table (pada taraf signifikansi 1%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika r hitung negative, serta r hitung $<$ r table, maka hal ini berarti item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapanya dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	R Hitung	Nilai R tabel	keterangan
	Disiplin Kerja			
1	X1	0,545	0,317	Valid
2	X2	0,430	0,317	Valid
3	X3	0,454	0,317	Valid
4	X4	0,555	0,317	Valid
5	X5	0,493	0,317	Valid
6	X6	0,320	0,317	Valid
7	X7	0,515	0,317	Valid
8	X8	0,698	0,317	Valid
9	X9	0,549	0,317	Valid
10	X10	0,570	0,317	Valid
	Kinerja Pegawai(Y)			
1	Y1	0,769	0,317	Valid
2	Y2	0,670	0,317	Valid
3	Y3	0,769	0,317	Valid
4	Y4	0,562	0,317	Valid
5	Y5	0,635	0,317	Valid
6	Y6	0,594	0,317	Valid
7	Y7	0,566	0,317	Valid
8	Y8	0,645	0,317	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bila keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 1% ($=0.01$) dan $n = 68$ $df = n - 1$ ($68-1$) diperoleh r tabel = 0.317, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

b) Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda-beda. Untuk uji reliabilitas digunakan alpha cronbach, dimana semua unsur instrument dapat dikatakan handal (reliabel jika memiliki koefisien atau alpha sebesar 0.06 atau lebih).

Tabel 8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.654	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.800	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2018.

Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Croanbach alpha sebesar 0.800. jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari penelitian ini, dapat dilihat dari tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.561	4.809	
	Disiplin kerja	.851	.100	.723

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 5.561 + 0,851 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 5.561, jika nilai X dianggap 0 Maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 5.561 dan b artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila disiplin variabel disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,851 satuan dengan asumsi X konstan.

d) Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata = 0,01. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 1% ($sig > 0,01$).

Tabel 10
Hasil Uji Persial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.561	4.809			1.156
	Disiplin kerja	.851	.100	.723		8.499

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka pengujian variabel-variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Hasil olah data di atas diperoleh hasil t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 8.499 dan nilai sig 0.000 berarti disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.
 - 2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari variabel bebas, yaitu disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.851. hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
- e) Hasil pengujian hipotesis
- 1) H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10 nilai t_{hitung} sebesar 8.499, dan nilai signifikan sebesar 0.000. nilai signifikan dibawah 0.01 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Dengan demikian H1 diterima.
 - 2) H2 Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0.851, sehingga variabel disiplin kerja yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. dengan demikian H2 diterima.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Dalam organisasi, disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan Disiplin kerja yang baik adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sulawesi Mandiri.

- 2) Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai
Semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris

di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda dalam pekerjaan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariefah Kusuma Pendi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air Wilayah Sungai Je'neberang Kabupaten Gowa.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji T diperoleh nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

6. REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Achmad S Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Mekayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Arkasa
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: Penerbit. Raja Grafindo Persada
- Mangunegara Anwar Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Rafika Aditama, Bandung
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Rahman. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulsel Mandiri*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Riva Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiarjo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrasi dan operasional)*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV ALvabeta

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian*. Edisi Kedua. Raja Grafindo. Jakarta.