

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP
KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

MUHAMMAD TAUFIK
NPM: 1305160267



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Muhammad Taufik , NPM 1305160267: Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling slovin dimana jumlah semua populasi diambil sebahagian menjadi 80 sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.karena nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 5,120 > t\text{-tabel} = 1,99$ probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan (X2) dan kinerja karyawan (Y)PT di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.karena nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,189 > t\text{-tabel} = 1,99$ probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.dilihat dari hal ini terlihat dari nilai uji f-hitung = $13,147 > f\text{-tabel} = 3,11$ R-squarenya adalah 25,5% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin, Pengembangan SDM Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-NYA saya selaku penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan”**, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak lupa penulis sampaikan atas kehadiran dan junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang penuh dengan rahmat dan dihiasi ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan proposal ini, saya menyadari masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari proposal itu sendiri. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat dihargai untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil proposal yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya khususnya yang teristimewah buat orang tua yang tercinta ayahanda Sukarman dan ibunda Farina Damanik yang tiada hentinya memberikan kasih

sayang, dorongan, semangat, motivasi dan serta doa untuk menyelesaikan proposal ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri S.E M.M, M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan SE.M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak M. Elfi Azhar SE. M,Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesaikannya proposal.
6. Pimpinan dan seluruh jajaran karyawan PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.
7. Terima kasih kepada teman teman khususnya di kelas E Manajemen Malam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih kepada teman-teman yang telah terlebih dahulu wisuda yang masih memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada saya.
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat Silahuddin Munthe, Paolo Gracia, Samuel Fladynova, Muhammad Yusuf, Riska Sarlita, Annisah Hasibuan,

Putri Ahadiyah, Asmaul Husna dan Silvi Nanda Pratama yang telah memberi semangat, dukungan dan motivasi kepada saya.

Akhirul kalam penulis memohon ampun kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

MUHAMMAD TAUFIK

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	13
d. Indikator Kinerja.....	17
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Faktor-Faktor Motivasi	19
c. Tujuan Motivasi.....	19

d. Indikator Motivasi.....	20
3. Disiplin	21
a. Pengertian Disiplin.....	21
b. Faktor-Faktor Disiplin.....	22
c. Tujuan Disiplin.....	25
d. Indikator Disiplin.....	27
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis Penelitian	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	46
1. Identitas Responden	46
2. Karakteristik Responden.....	47
B. Analisis Data.....	51
1. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Multikolinieritas	52

c. Uji Heterokedastisitas.....	53
2. Pengujian Hipotesis.....	54
a. Analisis Regresi Linier Berganda	54
b. Uji Parsial (Uji t)	55
c. Uji Simultan (Uji F)	58
d. Uji Determinasi.....	60
C. Pembahasan	61
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	61
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	62
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Rincian dan Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Per Bidang.....	36
Tabel III.3 Skala Likert.....	37
Tabel III.4 Hasil Uji Disiplin.....	38
Tabel III.5 Hasil Uji Pengembangan	39
Tabel III.6 Hasil Uji Kinerja	40
Tabel III.7 Uji Realibilitas	42
Tabel IV.1 Usia Responden	48
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	49
Tabel IV.3 Lama Kerja	49
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	50
Tabel IV.5 Pernyataan Variabel Disiplin.....	51
Tabel IV.6 Pernyataan Variabel Pengembangan.....	52
Tabel IV.7 Pernyataan Variabel Kinerja karyawan.....	53
Tabel IV.8 Multikolineritas.....	55
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.10 Uji Secara Parsial (Uji t)	58

Tabel IV.11 Pengujian Secara Simultan Uji F	61
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	29
GAMBAR II.2 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja.....	30
GAMBAR II.3 Paradigma Penelitian	30
GAMBAR III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	45
GAMBAR III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
GAMBAR IV.1 Normalitas.....	54
GAMBAR IV.2 Scatterplot.....	56
GAMBAR IV.3 Kriteria Pengujian Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
GAMBAR IV.4 Kriteria Pengujian Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
GAMBAR IV.5 Pengujian Disiplin dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun instansi-instansi pemerintah memiliki kegiatan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian setiap karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia yang secara efektif merupakan cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas, perusahaan melakukan pelatihan agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2010, hal.67). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansinya. Ketika kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka

panjang. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo, 2002, hal 86). Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2014, hal 69). Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang penyediaan dan pelayanan air bersih khusus daerah kota Medan dan sekitarnya. Dalam pengelolaan bisnisnya, PDAM memiliki beragam permasalahan yang melingkupi organisasi perusahaan yakni masalah internal. Permasalahan internal tersebut menyangkut sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat bekerja produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja.

Adapun ukuran kinerja pada PDAM Tirtanadi meliputi aspek-aspek peran, kegiatan penelitian, ukuran indikator, data yang dibutuhkan, serta sumber data. Untuk membedakan IKI (Indikator Kinerja Individu) auditor yang satu dengan lainnya dilakukan penilaian yang penghitungannya diperoleh berdasarkan (1) nilai kegiatan yang ditetapkan berdasarkan tingkat kesulitan sebagaimana diatur dalam draf Petunjuk Teknis SKI Buku 2; (2) nilai masing-masing indikator berdasarkan kriteria-kriteria indikator jumlah/*output* kegiatan, ketepatan waktu, dan kualitas pelaksanaan kegiatan; serta (3) kegiatan penelitian dan nonpenelitian dibedakan berdasarkan pertimbangan obyektif tim pengkaji dengan bobot masing-masing sebesar 80% dan 20% kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai kinerja akhir setiap auditor.

Untuk mendukung penerapan IKI (Indikator Kinerja Individu) Auditor pada Puslitbangwas PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan diperlukan beberapa langkah, antara lain sebagai berikut:

1. Dilakukan sosialisasi penugasan dan kegiatan unit kerja yang mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) unit kerja, Penetapan Kinerja (Tapkin), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Program Kerja Pengawasan dan Pembinaan Tahunan (PKP2T), dan Program Kerja Administrasi Umum (PKAU) yang merupakan target kinerja bagi setiap pegawai;
2. Setiap awal tahun anggaran, tugas-tugas yang dibebankan kepada bidang/bagian dibagi habis ke seluruh pegawai;
3. Auditor harus membuat kertas kerja penelitian (KKP) sebagai sarana *quality assurance*;

4. Disusun suatu pedoman *review* penelitian sebagai panduan dalam melakukan *review* terhadap setiap kegiatan penelitian;
5. Harus dibuat dokumen fisik yang memadai untuk setiap kegiatan yang berfungsi sebagai bukti kinerja pegawai dan upaya terbentuknya tertib administrasi yang memacu peningkatan akuntabilitas.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan peneliti di PDAM Tirtanadi Medan cabang Tuasan, terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan setelah jam istirahat dan ibadah sehingga pekerjaan yang ia kerjakan tidak tepat waktu, kurangnya pengembangan didalam diri karyawan menyebabkan hasil kerja karyawan tidak seperti yang diinginkan atasan dan kinerja karyawan dalam pemasangan pipa air dianggap masih belum sesuai dengan prosedur sehingga terkesan asal-asalan dalam pemasangan pipa air tersebut.

Berdasarkan masalah yang ditemukan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan di peroleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni :

1. Masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan setelah jam istirahat atau ibadah dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan untuk bersikap disiplin.
2. Masih kurangnya pengembangan pada karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut disebabkan karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan kesadaran pada diri sendiri untuk berkembang.
3. Kinerja karyawan yang belum maksimal dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah diberikan perusahaan.

B. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sehubungan dengan masalah kinerja yang sudah diidentifikasi serta terbatasnya waktu dan pengetahuan penulis maka hanya dua faktor kinerja kerja saja yang diteliti, yaitu disiplin dan pengembangan. Kemudian peneliti juga dibatasi hanya meneliti karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ?
2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ?

3. Apakah disiplin dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan disiplin dan pengembangan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

C.T. Alewine, (1992, hal.244) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), sistem komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006, hal.63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006, hal.63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu

yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Hasibuan (2006, hal.94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008, hal.2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Fungsi Penting Kinerja

Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007, hal.260).“peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan pendapat diatas, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang.

Fungsi penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2014, hal 408) yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda dari karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan pelatihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 11) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 13) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.

- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

Dapat ditarik kesimpulan dari teori – teori diatas bahwa fungsi atau tujuan kinerja ialah mengetahui prestasi pegawai, pemberian imbalan, member tanggung jawab, sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, meningkatkan motivasi, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara organisasi, sebagai umpan balik, alat ukur menjaga tingkat kerja, sumber informasi, mengetahui efektifitas, pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmojo (2003, hal.142-143) Manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain :

1) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik maneger maupun karyawan memperoleh umpan balik , dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2) Kesempatan kerja yang adil

Dengan ada nya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3) Kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para maneger untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5) Keputusan-keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Dapat pula digunakan untuk menilai desain kerja, artinya dapat membantu mendiagnosis kesalahan – kesalahan desai kerja.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2010) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowlage} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi: (1) faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja; (2) faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja

pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan Sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi; (3) faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008, hal. 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar

peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah.

Singodimedjo (2002, hal.86) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Terry dalam Tohardi (2002, hal.87) menyatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Hasibuan (2014, hal.193) mengartikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Edy sutrisno (2009, hal.86) Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (2002, hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta minta izin keluar.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkaran perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap yang dapat

merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang yang melanggar disiplin, maka perlu keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya diri sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggardisiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata : “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekansekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Macam-macam Disiplin

Menurut Mangkunegara (2010, hal.131) dalam macam-macam disiplin pengertian disiplin dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

d. Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin

Menurut Mangkunegara (2010, hal.130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

- 1) Pendekatan disiplin modern.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisional.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan.

Berikut penjelasan pendekatan dalam disiplin kerja:

- 1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisional

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh tasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah terputus.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Memberikan hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Indikator Disiplin

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal.73) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasan indikator tersebut :

- 1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.

- 2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

- 3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

- 5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Pengembangan SDM

a. Pengertian Pengembangan

Menurut Hasibuan (2014, hal.69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Kaswan (2011, hal.2) Pengembangan merupakan upaya memberikan kemampuan kepada karyawan yang di perlukan organisasi di masa yang akan datang.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, (2008, hal.110) Pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan

1. Tujuan Pengembangan

Menurut Mangkunegara (2011, hal.45) tujuan dari pengembangan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (obsolescence).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

2. Manfaat Pengembangan

Menurut John Soeprihanto (2009, hal.88-89) manfaat dari pengembangan adalah:

- 1) Kenaikan produktifitas baik kuantitas atau maupun jumlah kualitas/mutu Tenaga Kerja dengan program latihan dan pengembangan akan lebih banyak sedemikian rupa produktifitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
- 2) Kenaikan modal kerja. Apabila penyelenggaraan latihan dan pengembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.
- 3) Menurunnya pengawasan. Semakin pekerja percaya pada kemampuan dirinya sendiri, maka dengan disadari kemauan dan kemampuan kerja tersebut para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.
- 4) Menurunnya angka kecelakaan. Selain menurunnya pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.

- 5) Menaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja. Stabilitas dalam hubungannya dengan jumlah dan mutu produksi, fleksibilitas dalam hubungannya dengan mengganti sementara karyawan yang tidak hadir/ke luar.
- 6) Mengembangkan pertumbuhan pribadi. Pada dasarnya perusahaan mengadakan latihan dan pengembangan dan adalah memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan sekaligus perkembangan /pertumbuhan pribadi karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Perlu Diperhatikan dalam Pengembangan

Dalam pelaksanaan pengembangan (Mangkunegara, 2010, hal.45) perlu di perhatikan beberapa faktor sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

d. Jenis-Jenis Pengembangan

Menurut Hasibuan (2014, hal.72) jenis-jenis pengembangan di antaranya adalah:

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau

jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seseorang karyawan.

e. Indikator Pengembangan

Menurut Malayu Hasibuan (2014, hal.82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan
2. Kedisiplinan karyawan
3. Absensi karyawan
4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
5. Tingkat kecelakaan karyawan
6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
7. Tingkat kerja sama
8. Tingkat upah dan insentif karyawan
9. Prakarsa karyawan
10. Kepemimpinan dan keputusan manajer.

B. Kerangka Konseptual

Adapun untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh disiplin dan pengembangan terhadap kinerja pegawai maka perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

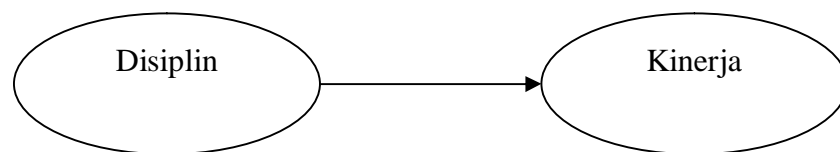
Kinerja seorang pegawai dituntut untuk terus ditingkatkan, hal ini mengingat prestasi sebuah instansi atau perusahaan menjadi sorotan dari berbagai kalangan, penurunan kinerja akan berdampak pada ketidakpercayaan masyarakat terhadap sebuah instansi, maka untuk meningkatkan kinerja dan prestasi sebuah instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya terlebih dahulu.

Secara umum keahlian seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu keahlian teknis dan keahlian mental. Keahlian teknis sering disebut *job skill* atau *hard skill*, adalah pengetahuan dan keterampilan fisik seorang karyawan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai kompetensi ilmunya. Sedangkan keahlian mental atau *soft skill* menunjukkan instuisi, kepekaan, dan ketahanan mental karyawan.

Terdapat tujuh kemampuan *soft skill* yang mendasar yang dibutuhkan dunia kerja yakni: kemampuan adaptasi, kemampuan melayani klien, komunikasi yang efektif, kemampuan *problem solving*, dorongan untuk berprestasi, kemampuan berkolaborasi dalam tim, bisa dipercaya dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Majalah SWA (Mei 2006) yang menunjukkan *Softskill* yang dibutuhkan oleh dunia bisnis antara lain adalah kemampuan *interpersonal* yang baik, mampu bekerja sama, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab, dapat memformulasikan dan mengatasi

masalah dengan baik, jujur, mempunyai kepercayaan diri, mempunyai visi ke depan, ketrampilan berkomunikasi, memiliki pengetahuan manajerial yang baik, kemampuan belajar tinggi dan masih banyak lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan Heny Sidanti (2015) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah disiplin.



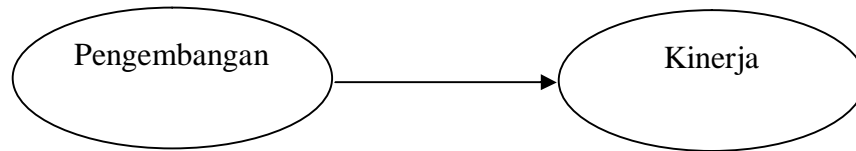
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

2. Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik atau karyawan-karyawan dilatih secara maksimal. Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi perusahaan yang semakin cepat dan kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk siap dan peka terhadap perubahan tersebut. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan organisasi baik lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan organisasi tersebut adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi melalui program pengembangan.

Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian Indah Wahyuni (Pengembangan dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor, 2013)

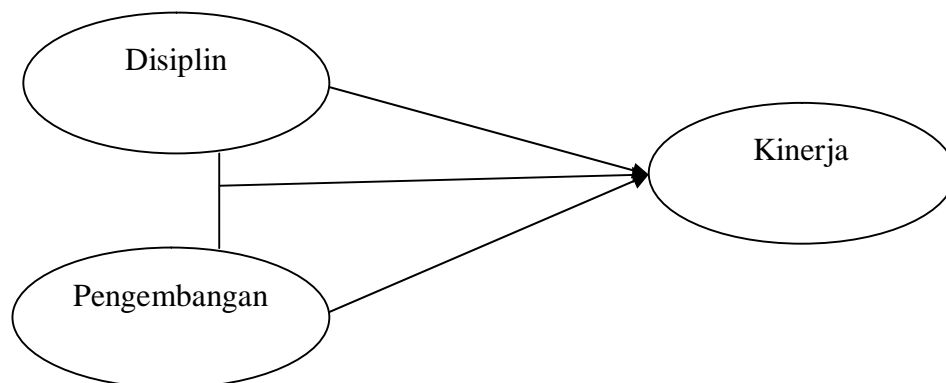


Gambar II.2 Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja

3. Pengaruh Disiplin dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan Pengembangan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variable disiplin (X1) dan pengembangan (X2) mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Dapat dilihat dari hasil penelitian Aldila Putri Nugrahaning Prasa (Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang).

Dari uraian di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar di bawah ini :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Menurut teori-teori di atas dan juga kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik Hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Ada pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Ada pengaruh Disiplin dan Pengembangan secara simultan terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012, hal.11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hasibuan (2006, hal.94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008, hal.27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Disiplin (X1)

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005, hal.67) :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian

untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

3. Pengembangan (X2)

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong 2010, hal.504). Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk tingkatkan pengembangan diri secara maksimal (Mangkunegara 2011, hal.77). Menurut Malayu Hasibuan (2014, hal.82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

1. Prestasi kerja karyawan
2. Kedisiplinan karyawan
3. Absensi karyawan
4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
5. Tingkat kecelakaan karyawan
6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
7. Tingkat kerja sama
8. Tingkat upah dan insentif karyawan
9. Prakarsa karyawan
10. Kepemimpinan dan keputusan manajer.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang terletak di jln. Tuasan no.61 Medan 20222 telp. 061-6622120. fax. 061-6635477.

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Agustus - November 2017.

Tabel III.1

Rincian dan Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	2017																			
		Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan		■	■																	
2	Penyusunan Proposal				■	■	■														
3	Seminar Proposal							■	■												
4	Pengumpulan Data									■	■	■									
5	Pengolahan Data												■								
6	Sidang Meja Hijau																■				

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah sebanyak 80 pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel III.2
Jumlah Karyawan Per Bidang

No.	Unit Kerja (Bagian)	Jumlah Karyawan
1	Umum	13
2	Keuangan	21
3	Pengawasan	6
4	Pemasaran	4
5	Transmisi Distribusi	6
6	Hublag	28
7	Aset Dan Gambar	2
Total Karyawan		80

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.54) sampel adalah wakil-wakil populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan sebanyak 80 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012, hal.218).

A. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

2. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

Tabel III.3
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas. Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diuji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 80 orang yaitu 0,217

Tabel III .4

Hasil Uji Disiplin

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,489	0,217	Valid
2	0,466	0,217	Valid
3	0,366	0,217	Valid
4	0,223	0,217	Valid

5	0,593	0,217	Valid
6	0,592	0,217	Valid
7	0,340	0,217	Valid
8	0,555	0,217	Valid
9	0,364	0,217	Valid
10	0,682	0,217	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor total sebesar 0,682 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,217, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,217, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Disiplin kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III .5

Hasil Uji Pengembangan

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,549	0,217	Valid
2	0,379	0,217	Valid
3	0,371	0,217	Valid
4	0,428	0,217	Valid
5	0,554	0,217	Valid
6	0,618	0,217	Valid
7	0,547	0,217	Valid
8	0,574	0,217	Valid
9	0,558	0,217	Valid
10	0,651	0,217	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor total sebesar 0,651 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,217, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,217, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable pengembangan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar

Tabel III.6
Hasil Uji Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,551	0,217	Valid
2	0,457	0,217	Valid
3	0,469	0,217	Valid
4	0,272	0,217	Valid
5	0,644	0,217	Valid
6	0,627	0,217	Valid
7	0,244	0,217	Valid
8	0,388	0,217	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,644 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,217, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,217, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur

variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Reliabilitas Instrumen

1. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas internal seluruh instrument

s_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analysis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.7
Uji Realibilitas

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Disiplin	0,664	Reliable
Pengembangan	0,621	Reliable
Kinerja	0,678	Reliable

B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2012, hal.277) adalah Analisi yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (krieterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanpulasi (dinaikkan turunkan nilainya).

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumusan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Kinerja

α = Konstanta

- β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable
 X1 = Disiplin Kerja
 X2 = Pengembangan

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

1) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar 0,06 atau jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06 ($r < 0,06$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik.

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

R_{xy} = Korelasi versial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

ketentuan :

jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed < signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

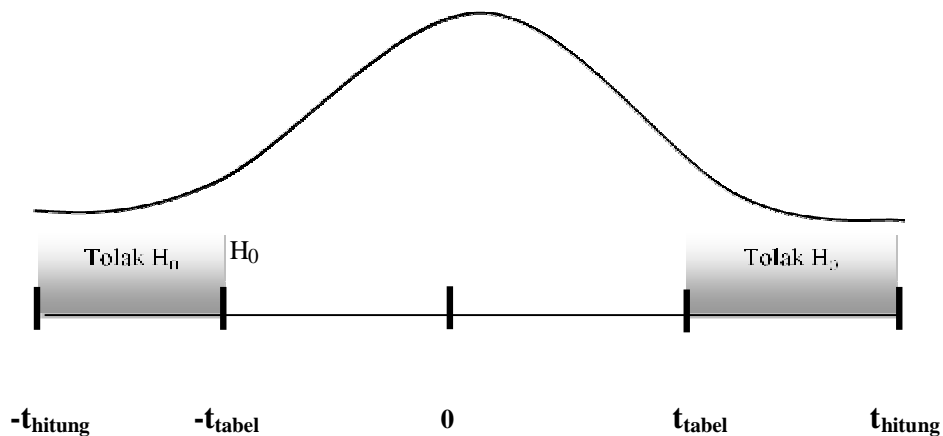
Bentuk pengujian adalah :

- a) **$H_0: r_s = 0$** , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b) **H₀: r_s ≠ 0**, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) H₀ diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
 b) H₀ ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$f_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal.257)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk uji F, maka df dihitung dengan $N - K - 1$ dengan k adalah jumlah variabel bebas, pada uji F. Logika uji dua arah adalah terdapat pengaruh antara variabel terikat, dan uji satu arah adalah terdapat pengaruh variabel negatif/ positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

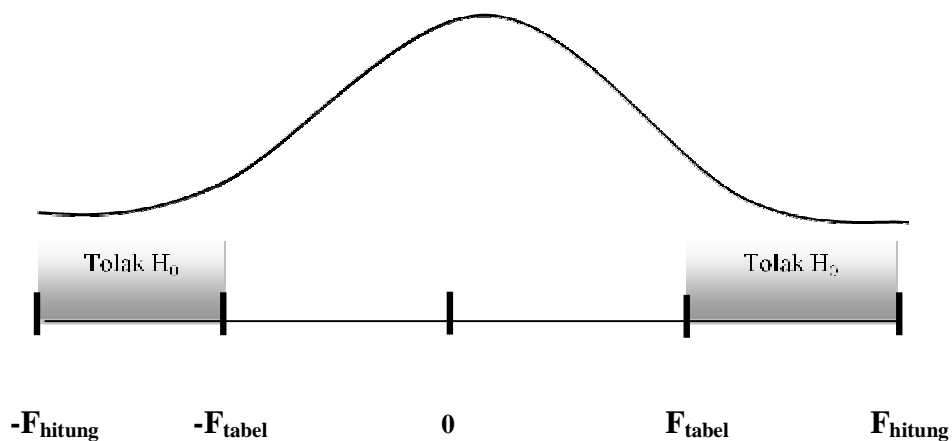
Berikut pengujiannya adalah :

$H_0 : \mu = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y

$H_0 : \mu \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (R_{xy}) \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 210)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi
R = Koefisien Korelasi Berganda
100% = Persentase kontribusi

Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel jika F hitung < F tabel maka HO ditolak dan Ha diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 80 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Usia

Tabel IV.1 USIA

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-30 TAHUN	11	13.8	13.8	13.8
31-40 TAHUN	37	46.2	46.2	60.0
41-50 TAHUN	29	36.2	36.2	96.2
DIATAS 50 TAHUN	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana yang berusia diantara 20-30 tahun berjumlah 11 orang (13,8%), yang berusia diantara 31-40 tahun berjumlah 37 orang (46,2%) lalu yang berusia diantara 41-50 tahun berjumlah 29 orang (36,2%), dan yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 3 orang (3,8%).

b. Jenis kelamin

Tabel IV.2 JENIS KELAMIN

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid LAKI LAKI	47	58.8	58.8	58.8
PEREMPUAN	33	41.2	41.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel IV.2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki berjumlah 47 orang (58,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (41,2%).

c. Lama Kerja

Tabel IV.3 LAMA KERJA

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid DIBAWAH 5 TAHUN	23	28.8	28.8	28.8
5-10 TAHUN	42	52.5	52.5	81.2
DIATAS 10 TAHUN	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel IV.3 bisa dilihat persentase dari lama kerja responden di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana, yang sudah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 23 orang (28,8%), lalu yang telah bekerja selama 5 sampai 10

tahun berjumlah 42 orang (52,5%), dan yang sudah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 15 orang (18,8%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebar kepada responden.

Tabel IV.5 Pernyataan Variabel Disiplin (X1)

No	Pernyataan	Sts		Ts		Ks		S		Ss		T o t a l	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha untuk memenuhi jadwal hari kerja saya	-	-	1	1,2	5	6,2	44	55	30	37,5	80	100
2	Saya akan berusaha selalu hadir kerja sesuai dengan jadwal kerja saya	-	-	4	5	11	13,8	49	61,2	16	20	80	100
3	Saya mengerti tentang aturan perusahaan di tempat saya bekerja	-	-	3	3,8	9	11,2	55	68,8	13	16,2	80	100
4	Saya akan selalu berusaha mengikuti aturan pekerjaan yang telah ditetapkan	-	-	2	2,5	8	10	57	71,2	13	16,2	80	100
5	Saya selalu menaati setiap perintah yang diberikan atasan kepada saya	-	-	6	7,5	26	32,5	31	38,8	17	21,2	80	100
6	Saya tidak akan mengeluh untuk tugas diberikan atasan kepada saya	1	1,2	7	8,8	17	21,2	40	50	15	18,8	80	100
7	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan	1	1,2	1	1,2	9	11,2	50	62,5	19	23,8	80	100
8	Saya akan menerima setiap konsekuensi bekerja di perusahaan ini	2	2,5	2	2,5	25	31,2	35	43,8	16	20	80	100
9	Saya bertanggung untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	-	-	-	-	7	8,8	16	20	10	12,5	80	100
10	Saya akan bertanggung jawab jika ada kesalahan untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan	2	2,5	1	1,2	18	22,5	37	46,2	22	27,5	80	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel disiplin di PDAM Cabang Tuasan Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

Tabel IV.6 Pernyataan Variabel Pengembangan (X2)

No	Pernyataan	Sts		Ts		Ks		S		Ss		T o t a l	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	-	-	-	-	3	3,8	38	47,5	39	48,8	80	100
2	Saya selalu menaati aturan, serta sistem kerja di perusahaan	-	-	1	1,2	6	7,5	45	56,2	28	35	80	100
3	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang tidak masuk	-	-	1	1,2	7	8,8	51	63,8	21	26,6	80	100
4	Saya menjaga inventory kantor agar, masa gunanya lebih panjang	-	-	-	-	10	12,5	58	72,5	12	15	80	100
5	Saya berhati-hati agar jangan sampai mengalami kecelakaan kerja	-	-	4	5	17	21,2	34	42,5	25	31,2	80	100
6	Saya akan tidak akan menggunakan bahan baku kantor dengan boros	-	-	4	5	12	15	38	47,5	26	32,5	80	100
7	Saya bisa kerja sama dengan anggota lain demi meningkatkan kemampuan saya	1	1,2	1	1,2	13	16,2	41	51,2	24	30	80	100
8	Saya diberikan upah sesuai dengan hasil kerja saya	2	2,5	2	2,5	14	17,5	39	48,8	23	28,8	80	100
9	Saya bisa menciptakan inovasi dalam pekerjaan saya	3	3,8	-	-	7	8,8	47	58,8	23	28,8	80	100
10	Saya menaati keputusan atasan saya	2	2,5	3	3,8	21	26,2	38	47,5	16	20	80	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel pengembangan di PDAM Cabang Tuasan Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

Tabel IV.7 Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sts		Ts		Ks		S		Ss		T o t a l	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bisa mencapai target pekerjaan saya tepat waktu			7	8,8	17	21,2	42	52,5	14	17,5	80	100
2	saya akan selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik			7	8,8	18	22,5	40	50	15	18,8	80	100
3	Saya akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	1,2	2	2,5	15	18,8	37	46,2	25	31,2	80	100
4	Jika hasil kerja saya mengalami masalah saya akan segera memperbaikinya			4	5	7	8,8	39	48,8	30	37,5	80	100
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.	8	10	8	10	26	32,5	13	16,2	25	31,2	80	100
6	Saya menyelesaikan laporan tepat waktu.	10	12,5	6	7,5	18	22,5	36	45	10	12,5	80	100
7	Saya akan mencari solusi jika saya terhambat dengan pekerjaan saya.			1	1,2	11	13,8	43	53,8	25	31,2	80	100
8	Kerjasama dalam tim dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.			2	2,5	14	17,5	44	55	20	25	80	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan di PDAM Cabang Tuasan Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

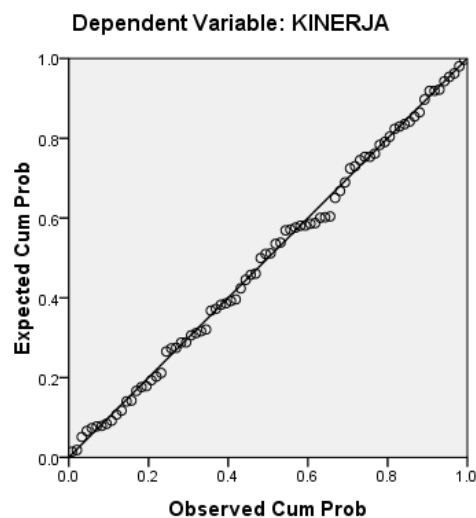
mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

Dari gambar IV.1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah

dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104).

b) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.8 Coefficients^a

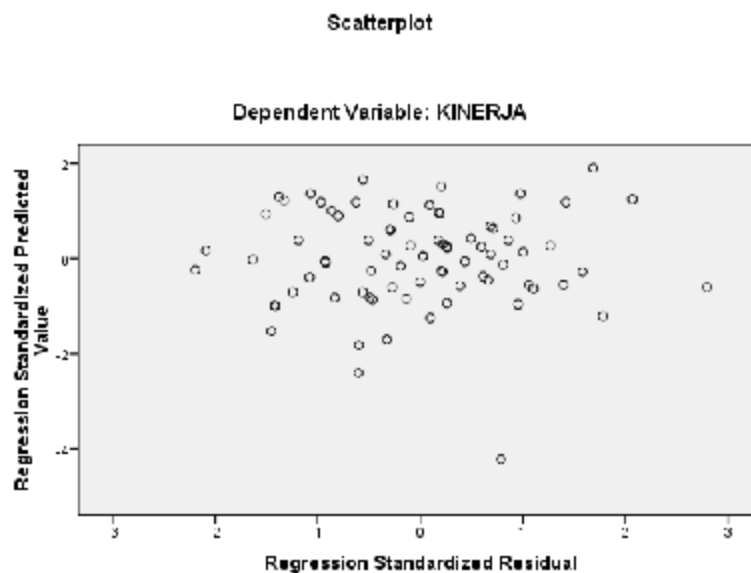
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	8.620	5.362		
DISIPLIN	.462	.090	.968	1.033
PENGEMBANGAN	.300	.084	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bias kedua variable independent yakni Disiplin dan Pengembangan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV.2 Scatterplot

Dari gambar IV.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV.9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.620	5.362		1.608	.112
DISIPLIN	.462	.090	.512	5.120	.000
PENGEMBANGAN	.300	.084	.319	3.189	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 8,620 + 0.426 X_1 + 0.300 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- Nilai konstanta sebesar = 8,620 menunjukkan variabel independen yaitu Disiplin dan Pengembangan dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 8,26%.
- Nilai koefisien regresi Disiplin adalah sebesar 0,462 menunjukkan bahwa jika disiplin mengalami kenaikan sebesar dalam satuan maka akan menaikkan konstanta Disiplin terhadap kinerja karyawan senilai 4,62%

- c. Nilai koefisien regresi Pengembangan adalah sebesar 0.300 menunjukkan bahwa jika pengembangan mengalami kenaikan dalam satuan maka akan menaikkan konstanta Pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 3%.

b) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV.10 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	8.620	5.362		1.608	.112
DISIPLIN	.462	.090	.512	5.120	.000
PENGEMBANGAN	.300	.084	.319	3.189	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Disiplin Dengan Kinerja karyawan

Pada tabel IV.10 diatas terlihat nilai t adalah 5.120 dan signya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

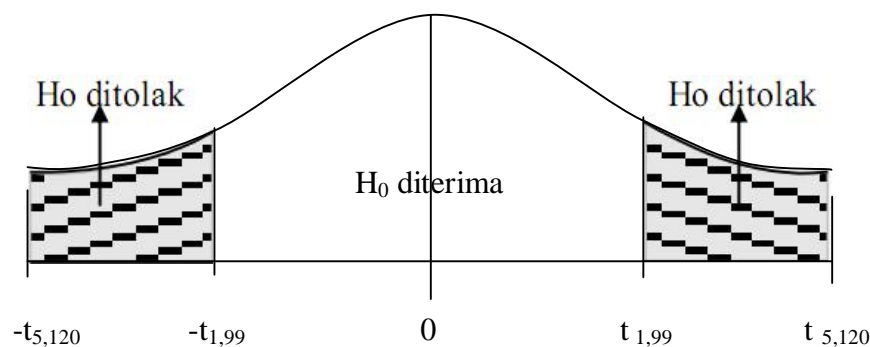
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Berdasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable Disiplin sebesar 5,120 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($80-2=78$), di peroleh t tabel 1,99. Dalam hal ini H_0 ditolak karena nilai t-hitung = 5,120 > t-tabel =1,99. Artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin

dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Disiplin terhadap Kinerja karyawan

2. Pengujian Pengembangan Terhadap Kinerja karyawan

Pada tabel IV.10 diatas terlihat nilai t adalah 4,699 dan signya adalah 0,000

$H_0 : \beta = 0$, artinya Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

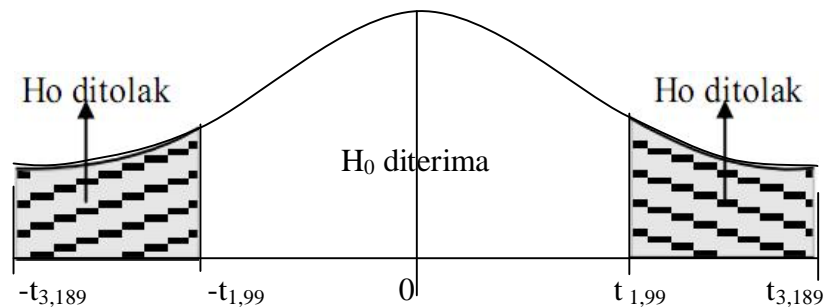
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $:-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Berdasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable Disiplin sebesar 3,189 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($80-78$), di peroleh t tabel 1,99. didalam hal ini H_0 ditolak karena $t\text{-hitung} = 3,189 > t\text{-tabel} = 1,99$. Artinya Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig 0,003 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Pengembangan terhadap Kinerja karyawan

c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Disiplin dan Pengembangan Dengan Kinerja karyawan bisa dilihat dibawah ini.

Tabel V.11 ANOVA^b

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	226.267	2	113.134	13.147	.000 ^a
	Residual	662.620	77	8.605		
	Total	888.888	79			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 13,147 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya Disiplin dan Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

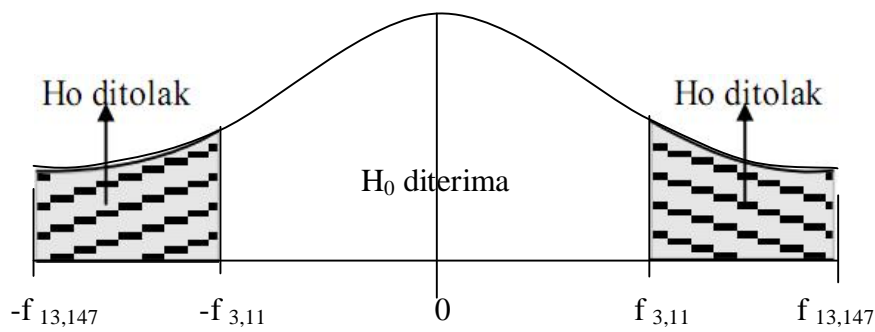
$H_0: \beta \neq 0$, artinya Disiplin dan Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin dan Pengembangan tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin dan Pengembangan berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Berdasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh f hitung untuk variable Disiplin sebesar 13,147 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($80-2=78$), di peroleh f tabel 3,11. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x_1 dan x_2 terhadap y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $f\text{-hitung} = 13,147 > f\text{-tabel} = 3,11$. Artinya Disiplin dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,000, maka nilai sig 0,000 $<$ α 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Disiplin dan Pengembangan Terhadap Kinerja karyawan

d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV.12 dibawah ini.

Tabel IV.12 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.505 ^a	.255	.235	2.93351

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN, DISIPLIN

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,255 atau senilai 25,5% besaran nilai

persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Disiplin dan Pengembangan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Disiplin dan Pengembangan) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variable X1 (Disiplin) terhadap variable Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 5,120 > t\text{-tabel} = 1,99$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Disiplin dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Secara umum keahlian seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu keahlian teknis dan keahlian mental. Keahlian teknis sering disebut *job skill* atau *hard skill*, adalah pengetahuan dan keterampilan fisik seorang karyawan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai kompetensi ilmunya. Sedangkan keahlian mental atau *soft skill* menunjukkan instuisi, kepekaan, dan ketahanan mental karyawan. Dalam hal ini menerima Hasil penelitian yang dilakukan Heny Sidanti (2015) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah disiplin.

2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variable X2 (Pengembangan) terhadap variable Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,189 > t\text{-tabel} = 1,99$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Pengembangan dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,003 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan organisasi baik lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan organisasi tersebut adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi melalui program pengembangan.

Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian Indah Wahyuni (Pengembangan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor, 2013)

3. Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan Pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai uji f-hitung $= 13,147 > f\text{-tabel} = 3,11$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Disiplin dan Pengembangan dengan Kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang

ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan dengan Kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,255 atau senilai 25,5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Disiplin dan Pengembangan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kinerja karyawan karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan karyawan akan menurun. Dengan memberikan disiplin perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kinerja karyawan tersebut.

Disiplin dan Pengembangan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variable disiplin (X1) dan pengembangan (X2) mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Dapat dilihat dari hasil penelitian Aldila Putri Nugrahaning Prasa (Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X1) dan Kinerja (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, karena nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t -hitung = 5,120 > t -tabel =1,99 probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.karena nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t -hitung = 3,189 > t -tabel =1,99 probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.dilihat dari hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 13,147> f -tabel = 3,11 R-squarenya adalah 25,5% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

1. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Cabang Tuasan Medan, maka pihak PDAM Cabang Tuasan Medan selaku perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan disiplin

bagi setiap karyawannya, baik atasan terhadap bawahan dan sebaliknya, semakin baik disiplin di perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PDAM Cabang Tuasan Medan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan dua variabel bebas (pengembangan, dan disiplin) untuk mengukur kinerja karyawan, dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya sehingga belum terfokus pada objek-objek kinerja secara lebih menjurus, bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan, fasilitas kerja, dan lain-lain sehingga dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru di bidang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Murdianto. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. STIEKUBANK Semarang.
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Azuar Juliandi, dkk.(2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan, Umsupress.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Edy Sutrisno. (2009), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Imam Satria. (2016). “*Pengaruh Kecerdasan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota Sumatera Utara*”. UMSU Medan.
- Indah Wahyuni. (2013). “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor*”. STIEAD Jakarta.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offiset.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS, Surabaya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi. edisi kedua*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Taufik

T/T.Lahir : Simpang Marbau, 10 Juli 1994

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Alamat : Jl. Bono Komplek Pertambangan No. 22

Pendidikan :

1. SDN 115509 NA IX-X Simpang Marbau Tamatan Tahun 2006
2. MTSS Alwashliyah Simpang Marbau Tamatan Tahun 2009
3. SMA Negeri 1 NA IX-X Tamatan Tahun 2012
4. Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dari Tahun 2013 – 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2017

Hormat Saya

MUHAMMAD TAUFIK
NPM. 1305160267