

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERSERODA) DI KABUPATEN TABALONG

Anisa Setyawati*, Kiswanul Arifin
anisastywt@gmail.com , kiswan.arf@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olahraga Saraba Kawa Pembataan Tanjung
Kalimantan Selatan, Indonesia Telp./Fax. 0856-2022-484 Kode Pos 71571 Info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam Sumber Daya Manusia adalah factor kedisiplinan, ketika perusahaan menegakan tingkat kedisiplinan para karyawannya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong, Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data penelitian diperoleh dari kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong dengan jumlah sebanyak 62 orang. Teknis sampel yang digunakan adalah total sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sama dengan jumlah populasi. Teknik analysis data menggunakan Program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Hasil penelitian pengujian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong adalah sebesar 74,8% dan sisanya sebesar 25,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

THE WORK DISCIPLINE INLUENCE OF PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA) IN TABALONG REGENCY

ABSTRACT

One of the influencing factors in Human Resources is the discipline factor, when a company enforces the level of discipline of its employees, it will be able to improve the performance of its employees. This research aims to find out whether there is an influence of work discipline on employee performance at OF PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) in Tabalong Regency, How big is the influence of work discipline on employee performance at PT. Tabalong Shining Drinking Water (Perseroda) in Tabalong Regency. This research uses quantitative methods. Research data collection was obtained from questionnaires and observations. The population in this study were all employees at PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) in in Tabalong Regency with a total of 62 people. The sampling technique used is total saturated sampling, namely the sampling technique is the same as the population size. The data analysis technique uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The results of this testing research show that there is an influence of work discipline on employee performance at PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) in in Tabalong Regency, the magnitude of the influence of work

discipline on the performance of PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) in Tabalong Regency is 74.8% and the remaining 25.2% can be influenced by other variables outside of the variables tested.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*

PENDAHULUAN

Saat ini untuk menjadi perusahaan yang terbaik merupakan keinginan setiap perusahaan, tak terkecuali bagi Perusahaan Daerah. Perusahaan Daerah berlomba-lomba menorehkan kinerja terbaiknya. Namun, untuk sampai menjadi sebuah Perusahaan Daerah terbaik tidaklah mudah, diperlukan berbagai upaya, komitmen, kerja keras, dan sinergi yang baik antar Sumber Daya Manusia (SDM) di internal perusahaan serta Kinerja karyawan yang baik untuk dapat menghadapi berbagai keadaan perekonomian.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2006) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat menentukan baik atau tidak kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan

kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi manajerial dan operasional menurut (Hasibuan, 2017) yang diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasionalnya yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. (Widi Yuni Yuyun, 2021)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap 8 pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terendah pada setiap indikator yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat

kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Bertolak dari permasalahan tersebut penting bagi atasan untuk dapat meningkatkan lagi disiplin kerja karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur dengan meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja khususnya bagi karyawan. Sementara tanggapan responden terhadap 6 pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terendah pada setiap indikator yang terdiri dari kepatuhan terhadap segala aturan, dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur, sebagai berikut yaitu adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur adalah sebesar 82,40%, adapun 17,60% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

2. (Nithi Bias Aulia, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong, maka dapat disimpulkan sebagai berikut Ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong adalah sebesar 57% dan sisanya sebesar 43% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

3. (Janawati, 2022)

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Pengujian PT.Adaro Indonesia Site Wara Km 67 dan Kelanis Km 0. 2 Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Pengujian PT.Adaro Indonesia Site Wara Km 67 dan Kelanis Km 0,

adalah sebesar 55,9%, sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang di uji, yaitu motivasi, kompensasi, Stress Kerja.

4. (Aprillia Dewi, 2021)

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. JPT Adit Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong, sebagai berikut yaitu adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. JPT Adit Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. JPT Adit Jaya Mandiri adalah sebesar 43,70%, sisanya 56,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang di uji.

5. (Nailah Hayati, 2019)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini menjawab rumusan masalah yang melatar belakangi penelitian ini sebagai berikut adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Tabalong diperoleh nilai estimasi sebesar -0.125 dengan CR sebesar 3.49*. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Tabalong diperoleh nilai estimasi sebesar 0.240 dengan CR sebesar 5.66* sedangkan besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Tabalong sebesar 39.3% dan sisanya 60.7% di pengaruhi oleh faktor lain diluar dari indikator yang digunakan dari penelitian ini.

Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Simamora, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan pada peraturan.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di

inginkan oleh perusahaan.serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja.

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Tindakan Korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4. Kehadiran tepat waktu.

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2019) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) indikator kinerja yaitu Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab

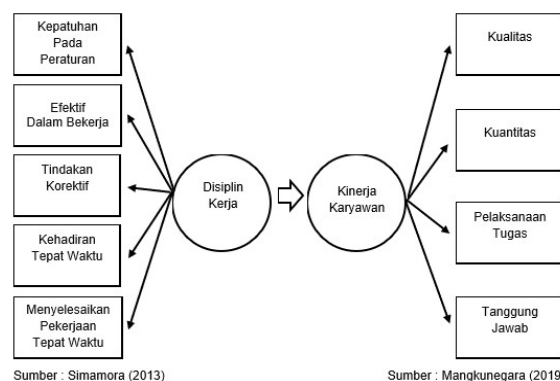
1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesulitan.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran dan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Simamora (2013)

Sumber : Mangkunegara (2019)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu cara yang digunakan dengan uji statistik. Rancangan penelitian bersifat eksploratif yang menjelaskan hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong sebanyak 62 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2007). Adapun penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2002) yang menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong yang berjumlah sebanyak 62 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian (Wina Jaya, 2013). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Disiplin Kerja (Variabel X)

Menurut (Henry Simamora, 2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Indikator dari Disiplin Kerja adalah :

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektifitas dalam bekerja
3. Tindakan Korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019). Indikator Kinerja Karyawan adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuisioner. Menurut (Sugiyono, 2013) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir

dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir soal.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

c. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

d. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel terikat (Y) Kinerja dengan variabel bebas (X) Disiplin Kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi sederhana, karena hanya menggunakan 2 variabel, yang terdiri dari variabel X dan variabel Y. Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa analisis regresi sederhana akan dilakukan jika jumlah variabel minimal dua. Berikut ini rumus yang digunakan dalam analisis regresi sederhana :

$$Y = a + b X + e$$

e. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2013) pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2013) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R² berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong dapat diketahui dari hasil persamaan regresi dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong adalah dengan cara melihat besarnya konstanta dan koefisien regresi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,545	2,089		2,654
	DISIPLIN KERJA	0,697	0,052	0,867	13,502

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2023

Pada tabel diatas yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Disiplin (X) sebesar 0,697, dengan konstanta sebesar 5,545 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,545 + 0,697 X$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) : 5,545, nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel Disiplin mengalami penurunan, maka skor Kinerja akan semakin berkurang.
- 2) Koefisien b : 0,697, koefisien variabel Disiplin bernilai positif artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong adalah bernilai positif dan cukup kuat.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa apabila terjadi kenaikan setiap satu skor variabel disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong sebesar 0,697 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap satu skor variabel Disiplin maka akan menurunkan Kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong sebesar 0,697. Dengan demikian, semakin bagus Disiplin yang diberikan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong.

Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong, maka dapat dilakukan analisis secara regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 26.

Sedangkan rumusan hipotesis yang diajukan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur adalah sebagai berikut:

Ha : Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong Tanjung Kabupaten Tabalong.

Ho : Diduga Tidak Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong Tanjung Kabupaten Tabalong.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,545	2,089		0,01
	Disiplin kerja	0,697	0,052	0,867	0
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2023					

Berdasarkan hasil tabel 2. diatas di dapat t hitung sebesar 13,502 dengan derajat kebebasan (df) = n-k. Dimana n = jumlah sampel, dan k = konstruk. Jadi $df = 62 - 2 = 60$. Maka t tabelnya adalah 2,000. Karena t hitung (13,502) $>$ t tabel (2,000) dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Disiplin

Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur

Untuk menentukan besaran pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong, maka dapat ditentukan dengan cara melihat besar koefisien determinasi R^2 (R square) seperti yang terlihat pada tabel 3. berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	0,752	0,748	2,651
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2023				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah sebesar 0, 867 dan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0, 748. Dalam analisis ini diketahui bahwa nilai R Square atau Koefisien Determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi Variabel Bebas (Disiplin Kerja/X) dan Variabel Terikat (Kinerja Karyawan/Y). Nilai Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah 74,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki kategori kuat karena pengaruh kontribusi sebesar 74,8% terhadap variabel Y dan 25,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X .

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari skor yang didapatkan setelah dilakukan penghitungan dari angket yang telah dibagikan diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja (X) pada Indikator kepatuhan pada peraturan mendapat skor terendah dan Indikator Disiplin Kerja, yaitu Tindakan Korektif mendapatkan skor paling tinggi. Sedangkan Variabel Kinerja Karyawan (Y), pada indikator Kuantitas mendapat skor terendah dan Indikator Kuantitas mendapatkan skor paling tinggi.

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X) adalah valid, 10 item pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) adalah valid, karena nilai rhitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan r-tabel. Begitu juga dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Valid, 8 item pernyataan adalah valid, karena nilai rhitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0.2500.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja (X) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,920 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel. Hasil yang diperoleh dari variabel ini adalah 0,960 menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,960 > 0,60$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,107 maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan $0,107 > 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong memiliki hubungan dengan nilai korelasi sebesar 0,867. Sementara itu, prediksi perubahan skor Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong, bila skor disiplin kerja mengalami perubahan dapat diketahui persamaan regresi $Y = 5,545 + 0,697X$, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), dalam arti setiap terjadi peningkatan Kualitas Disiplin kerja maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong sebesar 74,8%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain

yaitu sebesar 25,2%. Artinya variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tidak lebih besar daripada Variabel Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat di ambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh variable Disiplin Kerja mempengaruhi variable Kinerja Karyawan sebesar 74,8% sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 25,2%.

SARAN

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1 Kepada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong disarankan agar meningkatkan kedisiplinan Karyawan dengan cara memberlakukan atau memberikan reward bagi karyawan yang berdisiplin dan punishment bagi karyawan yang tidak disiplin atau melalaikan kepatuhan pada peraturan terutama pada Kepatuhan Pada Peraturan.
- 2 Kepada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong disarankan agar mempertahankan kedisiplinan Karyawan terutama dengan melakukan pengawasan secara preventif sebelum diambil Tindakan Korektif.
- 3 Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, Putra. 2013. Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan. E-Journal Universitas Udayana. Vol. 5, No. 3, 2013.
- Anas Sudjiono. 2010. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Aprillia Dewi, Shinta Avriyanti. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Jpt Adit Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong.JAPB : Volume 4 Nomor 2, 2021.
- Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini. Graha. Ilmu. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “.Semarang : UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hair, et al, 2014, Multivariate Data Analysis, New International Edition., New Jersey : Pearson.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Hwang,H & Takane,Y. 2004. Generalized Structured Component Analysis. Psychometrika.Vol 69. No.1.ss
- Janawati, Jauhar Arifin, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Pengujian Pt.Adaro Indonesia Site Wara Km 67 Dan Kelanis Km 0 JAPB : Volume 5 Nomor 1, 2022.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 907 Tahun 2002 tentang Syarat-syarat dan Pengawasan Kualitas Air Minum.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Martono, dan Harjito, D.Agus. 2005. Manajemen Keuangan. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Ekonisia Fakultas Ekonomi UI.
- Nailah Hayati ; Taufik Rahman ; Shinta Avriyanti. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Tanjung Tabalong.JAPB : Vol. 2, No. 1, April 2019.
- Nithi Bias Aulia, Shinta Avriyanti. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. JAPB : Volume 5 Nomor 1, 2022.
- Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 07 Tahun 1990 tanggal 21 Juli 1990 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Tabalong.
- Peraturan Menteri OTDA No. 8/2000 tentang Pedoman Sistem Akuntansi PDAM.
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan SPAM (sistem penyediaan air minum).

- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sanjaya, Wina. 2013. Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Setiadi. 2013. Konsep dan praktek penulisan riset keperawatan (Ed.2) Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi. Aksara, Jakarta.
- Singodimedjo. 2002. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2002. Metode Penelitian Administrasi RdD, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe). P.ISSN: 1410-7988 & E.ISSN: 2614-123X. Vol. 8, No.4, Desember 2017.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang SDA (sumber daya air).
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada What's New in SPSS Statistics 25 & Subscription - SPSS Predictive Analytics. SPSS Predictive Analytics. 18 July 2017
- Yuyun Widi Yuni, Indriati Sumarni. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Sumber Rejeki Kabupaten Barito Timur. JAPB : Volume 4 Nomor 2, 2021