

Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin dan Keterampilan Karyawan

Nurhayati¹, Ida Nirwana², Lusi Desri Ilian Tika³,

¹ Dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

² Dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

³ Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok.; (2) pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok; dan (3) pengaruh Disiplin dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok. Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,660 lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% yaitu 1,99167, maka $5,660 > 1,99167$ dan nilai probabilitas signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$; (2) Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,613 lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% yaitu 1,99167, maka $3,613 > 1,99167$ dan nilai probabilitas signifikan sebesar $(0,001 < 0,05)$; (3) Disiplin dan Keterampilan berpengaruh secara simultan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524 atau 52,4%, dan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini, seperti variabel pada beban kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin, Keterampilan

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of Discipline on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency; (2) the effect of Skills on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency; and (3) the effect of Discipline and Skills on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency. This research was conducted on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency. The type of research used is quantitative descriptive research. The data used is primary data. The results showed that: (1) Discipline affects employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency, as evidenced by the t_{count} value of 5.660 greater than

the ttable at a significant level of 5%, namely 1.99167, then 5.660 > 1.99167 and a significant probability value of (0.000 < 0.05); (2) Skills affect employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency, as evidenced by the tcount value of 3.613 greater than the ttable at a significant level of 5%, namely 1.99167, then 3.613 > 1.99167 and a significant probability value of (0.001 < 0.05); (3) Discipline and Skills simultaneously affect employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Solok Regency, with a coefficient of determination (R²) of 0.524 or 52.4%, and the remaining 47.6% is influenced by other variables outside the variables in this study, such as variables on workload, leadership, work quality, and others

Keywords: Employee Performance, Discipline, Skills

Copyright (c) 2024 Nurhayati

✉ Corresponding author :

Email Address : nurhayatieti383@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana atau penggerak di dalamnya dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan kinerja yang optimal. Namun, sumber daya manusia (SDM) salah satu kendala yang sering dihadapi setiap perusahaan, karena tidak semua sumber daya manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, untuk menunjang pemanfaatan sumber daya manusia guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan bisa disiplin dan memiliki skill atau keterampilan dalam menangani setiap pekerjaan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya.

Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja. Kinerja disuatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu didalamnya. Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan. Kurangnya disiplin dapat mengakibatkan perilaku yang tidak produktif, absensi, dan konflik ditempat kerja. Disiplin karyawan sebagai penggerak atau pemacu kemampuan SDM, menjaga keteraturan, dan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja sehingga kualitas kinerja karyawan meningkatkan dan tujuan perusahaan tercapai

Jika karyawan di suatu perusahaan sudah menerapkan disiplin, maka akan mudah untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Keterampilan merujuk pada kemampuan dan kompetensi yang terdapat dalam diri karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan seperti memberikan pelayanan, mengoperasikan komputer dan mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keterampilan dalam bekerja bagi karyawan sangat penting dan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai efektivitas kerja di suatu perusahaan. Kurangnya keahlian serta keterampilan tenaga kerja antara lain disebabkan oleh tingkat

pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan merupakan salah satu contoh faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja karyawan karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi sehingga selanjutnya berpengaruh terhadap keterampilan kerjanya

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif.. Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu mengambil sampel dari keseluruhan jumlah populasi yakni semua karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok yang berjumlah sebanyak 79 Orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Responden hanya perlu mengisi kuesioner dengan ketentuan pada skala likert yaitu pada kolom sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan dilakukan dalam pekerjaan, (Vemil et al., 2023). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dari pekerjaannya dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai, (Ardeski & Nirwana, 2022). Kinerja karyawan adalah kualitas yang mengacu pada kuantitas sumber daya manusia (SDM) seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan, kinerja karyawan berfungsi untuk mendukung memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kerja karyawan dan perusahaan serta keuntungan untuk suatu perusahaan, (Afriwahyuni et al., 2023).

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat, (Rukmana et al., 2023). Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan serta ketentuan perusahaan, (Danamik, 2019). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, (Prayogi et al., 2019). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Misalnya suatu perusahaan menetapkan aturan bahwa setiap karyawan tidak boleh meninggalkan perusahaan saat jam kerja, maka bila mana sebagian besar karyawan tersebut taat, berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan tersebut sudah ditegakkan, (Sabri et al., 2023).

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan maka akan mendatangkan kepuasan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pekerjaan didasarkan

pada skill maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja akan tercipta pula suatu produktifitas perusahaan yang baik. Keterampilan adalah keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, (Safria & Nasrah, 2022). Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, (Nirwana & Putra, 2021). Keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Jika pekerjaan yang dimiliki mengarah kepada kinerja yang baik maka akan mengarah kepada imbalan yang sesuai, (Nirwana & Syaputra, 2019).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan uji ketetapan atau kecermatan satu instrument dalam pengukuran data digunakan untuk mengetahui kelayakan pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 79 responden dengan pertanyaan sebanyak 24 item pertanyaan, 8 item Disiplin (X1), 8 Keterampilan (X2), dan 8 item Kinerja Karyawan (Y). Uji validitas dapat dilihat pada kolom *total Correlation*. Jika r_{hitung} yang didapat lebih besar dari pada r_{tabel} ($|r_{hitung}| > |r_{tabel}|$), maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, nilai r_{tabel} adalah 0,2213 ($df = 79 - 2 = 77$), dengan taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan pengujian dua arah (two-tailed). Dan dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X1), Keterampilan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai nilai Cronbach's Alpha besar dari 0,6 dan dengan hasil penelitiannya yaitu dengan nilai Cronbach's Alpha dari instrumen Disiplin (X1) adalah sebesar 0,824. Nilai Cronbach's Alpha dari instrumen Keterampilan (X2) adalah sebesar 0,853. hipotesis. Nilai Cronbach's Alpha dari instrumen Kinerja (Y) adalah sebesar 0,733. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari variabel Disiplin (X1), Keterampilan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Dan instrumen ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda Berdasarkan hasil uji atau output nilai koefisien arah regresi dilihat dari nilai constant (konstanta) sebesar 7,798 dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 7,798. Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tetap atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 7,798. Dengan asumsi tersebut dinyatakan bahwa jika variabel kinerja dan motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja juga akan meningkat sebesar 7,798. Berdasarkan output regression, model persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = 7,798 + 0,494(X1) + 0,267(X2) + e$.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bisa dilihat dari R Square sebesar 0,524 atau 52,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok dipengaruhi oleh variabel Disiplin (X1) dan variabel Keterampilan (X2) sebesar 52,4%. Dan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh

variabel lain di luar variabel pada penelitian ini, seperti variabel pada beban kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, dan lain-lain.

Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (F)

Hasil perhitungan uji t variabel Variabel Disiplin (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 5,660 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{tabel} , $\alpha=0,05$; $df=76$ adalah sebesar 1,99167. Karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$, yaitu $|5,660| > |1,99167|$, atau nilai sig t (0,000) $< \alpha$ (0,05), maka H1 diterima. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Disiplin masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok. Variabel Keterampilan (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 3,613 dengan signifikansi sebesar 0,001 dan t_{tabel} , $\alpha=0,05$; $df=76$ adalah sebesar 1,99167. Karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$, yaitu $|3,613| > |1,99167|$, atau nilai sig t (0,001) $< \alpha$ (0,05), maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Keterampilan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok.

Uji Simultan (Uji F) Hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 41,849 dan F_{tabel} ($\alpha=0,05$; $df_1=2$; $df_2=75$) adalah sebesar 3,12. Karena $|F_{hitung}| > |F_{tabel}|$, yaitu $|41,849| > |3,12|$, atau nilai sig F (0,000) $< \alpha$ (0,05), maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan Keterampilan (X2) berpengaruh secara simultan (secara bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok

SIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan dan telah dianalisis dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok dengan nilai t_{hitung} 5,660 $>$ 1,99167 dengan nilai Sig 0,000 $<$ 0,05.
2. Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok dengan nilai t_{hitung} 3,613 $>$ 1,99167 dengan nilai Sig 0,001 $<$ 0,05.
3. Disiplin dan keterampilan berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Solok dengan nilai F_{hitung} 41,849 $>$ 3,12 dengan nilai Sig 0,000 $<$ 0,05.

Referensi :

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru , Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Ardeski, S., & Nirwana, I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. *Jurnal Advanced*, 16(2), 24–39.
- Danamik, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2).
- Nirwana, I., & Putra, J. E. (2021). Motivasi , Disiplin Dan Keterampilan Kerja Karyawan Pada CV Cable Vision Solok. *Jurnal ADVANCED*, 15(2), 39–45.
- Nirwana, I., & Syaputra, R. (2019). Dampak Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap

- Jumlah Produksi Batako. *Jurnal ADVANCED*, 13(2), 17-24.
- Prayogi, Lesmana, M. T., & Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PROSIDING*, 6681, 665-670.
- Rukmana, S., Nurhayati, & Yeni, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4).
- Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 76-87.
- Safria, N., & Nasrah, R. (2022). PENGARUH KETERAMPILAN SISWA DAN PRAKTEK LAPANGAN TERHADAP MOTIVASI BERWIRUSAHA SISWA SMKN 1 SOLOK. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 375-382.
- Vemil, Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 176-184.