

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar

Andi Syahrul M¹, Milka Pasulu², Andi Irwan^{✉,3}

^{1,2,3} Manajemen STIM – LPI Makassar

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1685>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel manakah yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Variabel independen diteliti yaitu Kedisiplinan (X1) dan Kecakapan (X2) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Sedangkan pengujian sampel menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda Nampak bahwa Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kecakapan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil uji simultan masing – masing variabel kedisiplinan (X1) dan Variabel Kecakapan (X2) bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: *Kedisiplinan, Kecakapan dan Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Andi Irwan

✉ Corresponding author :

Email Address : andiiwan261@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Cabang Makassar mempunyai luas wilayah kerja 5.372,4 km² , yang meliputi : Kota Makassar, Kabupaten Maros, Kabupaten Pangkep, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar, dengan total 35 unit kerja, masing-masing terdiri dari 4 Unit Rayon, 6 Unit Ranting, 15 Unit Kantor Jaga dan 11 Unit Lisdes. PLN UPT Makassar membawahi 7 Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) dan 46 Gardu Induk yang tersebar di dua provinsi yakni Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. Aset PLN UPT Makassar saat ini untuk panjang transmisi sebesar 3055.61 kms dan kapasitas trafo sebesar 2473.3 MVA. Kantor PT. PLN (Persero) untuk wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga komplain. Selain dari berkunjung langsung, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan pln token, pembayaran online melalui atm atau aplikasi mobile. Untuk info pln lebih lanjut dapat diperoleh melalui website resmi pln. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen

SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Suwatno dan Priansa (2018:16). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan/organisasi, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif, karena dengan metode ini peneliti dengan mudah memperoleh informasi yang bermanfaat. Menurut sugiyono (2018:15) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang bersifat positivisme yang bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Analisis ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel dimana variabel bebas adalah psikologi dan koordinasi. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini mempunyai persamaan regresi berganda, Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistic t, nilai statistic F dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur usaha atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner biasa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom (df)=n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika : $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:54).

Uji Validitas Variabel X1 (Kedisiplinan)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (rhitung)</i>	r table	Validitas
1	0,765	0,195	Valid
2	0,405	0,195	Valid
3	0,677	0,195	Valid
4	0,714	0,195	Valid
5	0,362	0,195	Valid
6	0,503	0,195	Valid
7	0,430	0,195	Valid
8	0,769	0,195	Valid

9	0,616	0,195	Valid
10	0,601	0,195	Valid
11	0,474	0,195	Valid
12	0,726	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X1 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel X2 (Kecakapan)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (rhitung)	Rtable	Validitas
1	0,511	0,195	Valid
2	0,610	0,195	Valid
3	0,802	0,195	Valid
4	0,629	0,195	Valid
5	0,629	0,195	Valid
6	0,697	0,195	Valid
7	0,609	0,195	Valid
8	0,806	0,195	Valid
9	0,753	0,195	Valid
10	0,491	0,195	Valid
11	0,419	0,195	Valid
12	0,654	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X2 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (rhitung)	Rtable	Validitas
1	0,649	0,195	Valid
2	0,563	0,195	Valid
3	0,480	0,195	Valid
4	0,501	0,195	Valid
5	0,599	0,195	Valid
6	0,317	0,195	Valid

7	0,351	0,195	Valid
8	0,479	0,195	Valid
9	0,549	0,195	Valid
10	0,445	0,195	Valid
11	0,553	0,195	Valid
12	0,600	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel Y menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>0,60$) (Ghozali,2006)

Uji Reabilitas X1 Kedisiplinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	12

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Tabel 5. Uji Reabilitas X2 Kecakapan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	12

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Uji Reabilitas Y Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	12

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari ($0,07$), sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variable

Kedisiplinan, Kecakapan, dan Kinerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.600	4.662		15.144	.000
	Kedisiplinan	-.046	.084	-.052	-.553	.582
	Kecakapan	-.293	.063	-.436	-4.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Berdasarkan table dengan mengamati baris, kolom t dan Sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (H1),

Variabel Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hal ini terlihat dari signifikan Kedisiplinan (X1) $0,582 > 0,05$.

Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 100-2-1) = (0,025; 97) = 1,988$ berarti r hitung lebih kecil dari r table ($553 < 1,988$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara parsial ditolak.

2. Pengaruh variabel Kecakapan terhadap kinerja karyawan (H2)

Variabel Kecakapan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar ULTG Panakukang. Hal ini terlihat dari signifikan Kecakapan (X2) $0,000 < 0,05$.

Dan nilai t tabel = $t\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 100-2-1) = (0,025; 97) = 1,988$ berarti r hitung lebih besar dari r table ($4.627 > 1,988$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kecakapan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antar variabel Kedisiplinan (X1), dan Kecakapan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung > Ftabel maka model yang sudah dirumuskan sudah tepat. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara

Bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k;n-k)$, $F=(2;100-2)$, $F_{tabel} = (2,98) = 3,15$ dengan tingkat kesalahan 5% uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.14 dibawah ini:

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Dv	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.065	2	119.532	12.556	.000 ^b
	Residual	923.445	97	9.520		
	Total	1162.510	99			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kecakapan, Kedisiplinan						

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 12.556 dengan nilai F_{tabel} 3,15 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12.556 > 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecakapan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbarab ULTG Panakukang.

Melalui hasil uji parsial antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Yang mana dilihat dari pendekatan kedisiplinan hasil uji koefisien yang disebar ke 100 orang responden dari jawaban para responden masih terlalu kecil dari tingkat standarisasi uji signifikansi yang telah ditentukan dan dari jawaban tersebut setelah diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS dikatakan variabel kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini diasumsikan bahwa tidak selamanya orang disiplin itu mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun ada hal lain yang harus dipenuhi sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dan dari hasil hasil uji parsial variabel kedisiplinan memiliki nilai $sig > 0.05$.

Selanjutnya dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kecakapan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin cakap seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan, maka perusahaan akan memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

Dari hasil uji secara simultan variabel kedisiplinan dan kecakapan bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil nilai dari variabel kedisiplinan dan kecakapan yang tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga antara variabel kedisiplinan dan kecakapan bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar ULTG Panakukang yang dilakukan pada bulan Desember Dengan judul “ Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT SULSERABAR ULTG PANAKKUKANG” maka hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Kecakapan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kedisiplinan (X1) dan variabel Kecakapan (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Referensi :

- Abdul Ghoni. Skripsi Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T Tripatra Engineers and Construction , Jakarta 2014
- Arif Yusuf Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia , Center For Academi Publishing Service.Yogyakarta ,2016
- Hasibuan, Malayu, SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara 2016.
- Hasibuan, Malayu, SP , Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktifitas edisi kesepuluh, Bumi Aksara 2019
- Hasibuan, Melayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara <http://bprsinvestama.com>
- Irfan,A., iwan,A & Alim,A. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone . Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Makassar,2021
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218–222.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas Hasanuddin di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Kamus Besar Bahasa INDONESIA edisi keempat(KBBI),Departemen Pendidikan Nasional
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung,2014
- Prof.Dr.Sugiyono, Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D , Alfabeta Bandung 2018
- Sinambela,Lijan Poltak,Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta 2017
- Wibowo, Manajemen Kinerja edisi kelima, Rajawali Pers,Jakarta 2016, Wibowo