

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta

Feby Mariam · Hasan Munawar

Accepted: 03 Mei 2024 / Published online: 01 Juni 2024

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: 35 responden dilibatkan dalam penelitian ini dengan mengisi survei kuesioner. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil: Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta.

Implikasi Praktis: Disiplin kerja dapat menjadi perhatian bagi manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan internal perusahaan.

Kebaruan: Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Penilaian Kinerja

Komunikasi dilakukan oleh Hasan Munawar

✉ Feby Mariam

febymariam24@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Hasan Munawar

hasanmunawar69@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Pada Tahun 2020 triwulan II menunjukkan bahwa kontribusi sektor konstruksi terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia, berada pada peringkat keempat dengan total kontribusi sebesar 10,56%. Badan Pusat Statistik (BPS) memantau perkembangan konstruksi melalui Survei Perusahaan Konstruksi Triwulanan (SKTR). Salah satu jenis konstruksi yang sangat potensial adalah industri jasa konstruksi listrik. Perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan (Rachmad dkk., 2009). Untuk melihat kualitas sumber daya manusia kita dapat melihat dari indeks pembangunan manusia dari tahun – ketahun. Terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi ketercapaian indeks pembangunan manusia, yaitu: (1) kehidupan yang sehat dan umur yang panjang; (2) tingkat pengetahuan; dan (3) kelayakan kualitas hidup (Azfirmawarman dkk., 2023).

Tabel 1 Indeks Pembangunan Manusia 2019 s/d 2021

Provinsi	2019	2020	2021
Aceh	71,90	71,99	72,18
Sumatera Utara	71,74	71,77	72,00
Sumatera Barat	72,39	72,38	72,65
Riau	73,00	72,71	72,94
Jambi	71,26	71,29	71,63
Sumatera Selatan	70,02	70,01	70,24
Bengkulu	71,21	71,40	71,64
Lampung	69,57	69,69	69,90
Kep. Bangka Belitung	71,30	71,47	71,69
Kep. Riau	75,48	75,59	75,79
DKI Jakarta	80,76	80,77	81,11
Jawa Barat	72,03	72,09	72,45
Jawa Tengah	71,73	71,87	72,16
Di Yogyakarta	79,99	79,97	80,22
Jawa Timur	71,50	71,71	72,14
Banten	72,44	72,45	72,72
Bali	75,38	75,50	75,69
Nusa Tenggara Barat	68,14	68,25	68,65
Nusa Tenggara Timur	65,23	65,19	65,28
Kalimantan Barat	67,65	67,66	67,90
Kalimantan Tengah	70,91	71,05	71,25
Kalimantan Selatan	70,72	70,91	71,28
Kalimantan Timur	76,61	76,24	76,88
Kalimantan Utara	71,15	70,63	71,19

Tabel 1 Indeks Pembangunan Manusia 2019 s/d 2021 (Lanjutan)

Provinsi	2019	2020	2021
Sulawesi Utara	72,99	72,93	73,30
Sulawesi Tengah	69,50	69,55	69,79
Sulawesi Selatan	71,66	71,93	72,24
Sulawesi Tenggara	71,20	71,45	71,66
Gorontalo	68,49	68,68	69,00
Sulawesi Barat	65,73	66,11	66,36
Maluku	69,45	69,49	69,71
Maluku Utara	68,70	68,49	68,76
Papua Barat	64,70	65,09	65,26
Papua	60,84	60,44	60,62

Capaian indeks pembangunan manusia (IPM) dapat dibedakan menjadi empat kategori berdasarkan nilai indeksnya sebagai mana yang ditampilkan dalam Tabel 2. Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa pembangunan IPM Indonesia termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya provinsi di Indonesia yang tergolong dalam kategori sedang dalam pembangunan IPM. Secara umum, pembangunan manusia Provinsi Jawa Barat terus mengalami kemajuan selama periode 2019 hingga 2021. Pertumbuhan terendah terjadi pada tahun 2020, dimana IPM Provinsi Jawa Barat hanya tumbuh 0,06 persen. Pada tahun 2020 IPM Indonesia mencapai 72,09.

Tabel 2 Penilaian IPM

Capaian IPM	Kategori Capaian
IPM < 60	Rendah
60 < IPM < 70	Sedang
70 < IPM < 80	Tinggi
IPM > 80	Sangat Tinggi

Untuk mendukung operasi perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki rasa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kualitas kerja yang baik. Selain itu, meskipun sumber daya manusia juga memiliki peran sebagai aset penting bagi perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi salah satu komponen biaya terbesar di dalam perusahaan (Bairizki, 2020; Kasmawati, 2018). Oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa tingkat produktivitas sumber daya manusia yang mereka miliki berada dalam tingkat yang maksimal.

PT. Panca Anugrah Elektrik Purwakarta merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa instalasi listrik di Purwakarta. PT.Panca Anugrah Elektrik berfokus pada konstruksi elektrik pada medium dan high Voltage di wilayah Area PT. PLN

Persero Purwakarta, PT.Indorama Polychem Indonesia dan PT.Indorama Synthetics sejak tahun 2015 dipercayakan oleh PT.Indorama Polychem Indonesia mengerjakan proyek perluasan area pabrik dan Maintenance Electrical di PT.Indorama Polychem Indonesia dan PT. Indorama Synthetics sampai saat ini. Saat ini, temuan yang didapatkan di dalam perusahaan menyangkut kinerja perusahaan adalah sedang menurunnya proyek yang dikerjakan perusahaan berbeda dengan kondisi diperkotaan yang sedang ramai dengan tingginya tingkat pembangunan terutama di kota-kota besar. Diduga terdapat permasalahan penurunan yang dapat dilihat dari rekapitulasi sasaran penilaian kinerja karyawan (lihat Tabel 3) yang kurang maksimal.

Tabel 3 Rekapitulasi Sasaran Penilaian Kinerja

Aspek Penilaian	2019	2020	2021
<i>Pemantauan Kinerja dan Teknis</i>			
Pencapaian target kerja	98	80	75
Penyelesaian <i>troubleshoot maintenance</i>	97	89	80
Ketepatan waktu	95	82	77
<i>Aspek Kepribadian</i>			
Kedisiplinan	89	88	73
Kerjasama	87	84	81
Kepemimpinan	95	92	78
Rata-Rata	93	85	77

Sumber: Data sasaran kinerja PT.Panca Anugrah Elektrik Purwakarta

Tabel 3 dan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja PT.Panca Anugrah Elektrik Purwakarta terjadi fluktuasi dalam tiga tahun dari segi penilaian pemantaun kinerja dan teknis juga aspek kepribadian pada tahun 2019 berada pada nilai mutu B atau Baik namun terjadi penurunan pada tahun 2021 berada pada nilai mutu C atau Cukup. Hal tersebut diduga disebabkan menurunnya dari aspek kedisiplinan sehingga terjadi penurunan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4 Klasifikasi Nilai

Nilai Mutu	Bobot	Kualitas
A	90-100	Sangat baik
B	80-89	Baik
C	70-79	Cukup
D	60-69	Buruk

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik yang ditunjukkan oleh rasa kepemimpinan, kualitas kerja yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Afandi (2021:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selain itu, Yusuf dan Maliki (2020:172) mendeskripsikan disiplin karyawan sebagai segala tindakan karyawan memenuhi perjanjian kerja yang telah disepakati, sebagai bentuk penghormatan kepada tempat di mana ia bekerja.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif dalam periode tertentu (Ajabar, 2020; Yusuf & Malik, 2020). Penilaian kinerja karyawan dilakukan sebagai sebuah mekanisme oleh organisasi dalam rangka menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Yusuf & Maliki, 2020).

Pengembangan hipotesis dilakukan untuk mendefinisikan hubungan antara dua variabel. Hipotesis menjadi dasar bagi peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ditetapkan. Dalam memvalidasi hipotesis penelitian, diperlukan serangkaian proses pengumpulan data. Oleh karenanya, berdasarkan pengamatan yang telah diuraikan di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta

Metode Penelitian

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Panca Anugrah Sejahtera Kabupaten Purwakarta. Adapun objek penelitian ini adalah disiplin kerja terhadap penilaian kinerja karyawan PT.Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta

Sampel, Populasi, dan Teknik Pengumplan Data

Menurut Tarjo (2019:45) "Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan." Oleh karenanya, berdasarkan penjelasan sebelumnya, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 35 orang.

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dalam rangka menarik kesimpulan untuk digeneralisir kepada populasi (Ramdhan, 2021). Keterbatasan jumlah populasi menjadi pertimbangan penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Oleh karenanya, sebanyak 35 karyawan PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta dilibatkan sebagai sampel penelitian.

Adapun dalam pengumpulan data, instrument kuesioner digunakan dan diserahkan kepada responden untuk diisi berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diberikan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, normalitas, linearitas, korelasi, regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan bantuan program IBM SPSS *Statistiks* 25.0

Hasil dan Pembahasan

Sebelum data dilakukan analisis, data telah dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa keseluruhan data terbebas dari asumsi klasik. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa keseluruhan data berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear.

Uji Validitas

Adapun Uji validitas yang dilakukan oleh penulis dengan menyebar terhadap 35 responden. Dengan pernyataan Untuk Disiplin Kerja berjumlah 11 butir pernyataan dan pernyataan Penilaian Kinerja Karyawan berjumlah 11 butir pernyataan. Didapatkan hasil bahwa seluruh butir pernyataan valid, baik variabel Disiplin Kerja maupun variabel Kinerja Karyawan sehingga seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Disiplin Kerja	0,876
Penilaian Kinerja	0,710

Uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner disiplin kerja dan penilaian kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018). Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dan penilaian kinerja adalah reliabel.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Sederhana

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Disiplin Kerja	0,678	0,000

Tabel 6 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,678, yang artinya variabel disiplin kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikonfirmasi bahwa nilai 0,678 berada pada rentang nilai 0,60 – 0,799 pada tabel interpretasi koefisien nilai r .

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

	Unstandardized Residual		Standardize Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstan	20,746	4,451		4,661	0,000
Disiplin Kerja	0,498	0,094	0,678	5,293	0,000

Tabel 7, menunjukkan nilai B konstanta sebesar 20,746 dan nilai disiplin kerja sebesar 0,498. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 20,746 + 0,0498X$$

Nilai konstanta sebesar 20,746 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 20,746 apabila variabel disiplin kerja konstan. Nilai beta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,498 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja naik sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,498 satuan.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai t_{hitung} dan sig variabel disiplin kerja. Tabel 7 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($5.293 > 1.692$), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil statistik dapat disimpulkan bahwa H_1 terdukung yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja dengan penilaian kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,678	0,459	0,443	2,790

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,459. Tabel 8 menunjukkan arti bahwa variabel disiplin kerja mampu mempengaruhi penilaian kinerja karyawan sebesar 45,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 54,1%.

Simpulan

Gambaran Disiplin Kerja pada PT. Panca Anugrah Elektrik dari tanggapan 35 responden adalah sebesar 1646, dimana nilai tersebut berada pada kontinum sangat tinggi. Dengan skor tertinggi berada pada indikator masuk kerja tepat waktu dengan skor aktual 144 dengan nilai rata-rata 158 dan presentase sebesar 90,28%, artinya bahwa karyawan selalu masuk kerja tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan skor terendah berada pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dengan skor aktual 283 dengan nilai rata-rata 141 dan presentase sebesar 80,86 %, artinya seluruh karyawan masih belum mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. Peraturan sangatlah penting untuk dipatuhi agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta dari tanggapan 35 responden adalah sebesar 1546 , dimana nilai tersebut berada pada kontinum tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa skor tertinggi pada Variabel Penilaian Kinerja Karyawan terdapat pada indikator Disiplin Kerja dengan skor aktual sebesar 294 dengan nilai rata-rata 147 dan presentase sebesar 84,00 %. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Sedangkan Skor terendah terdapat pada indikator Kuantitas Hasil Kerja dengan skor aktual sebesar 133 dengan skor rata-rata 133 dan presentase sebesar 76,00 % artinya Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang berhasil. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

Variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan Penilaian Kinerja dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Penilaian kinerja karyawan PT.Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta sebesar 45,9% dengan interpretasi koefisien korelasi r yang masuk kategori cukup kuat, dan sisanya ($100\% - 45,9\% = 54,1\%$) dapat disebabkan oleh faktor lain. Jadi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja. Berdasarkan hasil uji signifikansi. Hasil thitung $>$ ttabel atau $5.293 > 1.692$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan PT.Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta.

Untuk meningkatkan Disiplin Kerja pihak PT.Panca Anugrah Elektrik Kabupaten Purwakarta sebaiknya lebih diperhatikan lebih dalam disiplin kerja karyawan dalam hal memtauhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. Para karyawan harus menyadari bahwa aturan perusahaan tidak hanya berfungsi untuk mendisiplinkan karyawan, namun hal ini juga dapat melindungi mereka dari suatu masalah, perusahaan dapat memberikan sanksi/hukuman agar karyawan dapat mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

Untuk meningkatkan penilaian kinerja perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya terutama pada kuantitas hasil kerja. Meningkatkan kuantitas hasil kerja bisa juga dengan mengadakan evaluasi rutin, mengkomunikasikan target dengan jelas dan dapat juga dengan cara sesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan & minatnya.

Untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti objek yang sama , dalam penelitian ini belum mendalami lebih jauh tentang variabel-variabel dan indikator lain yang dapat mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, stres kerja serta variabel lainnya. Dengan demikian diperlukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan mendatang untuk terciptanya hasil yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deep Publish
- Azfirmawarman, D., Magriasti, L., & Yulhendri, Y. (2023). Indeks Pembangunan Manusia Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(5), 117-125.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idaarah*, 2(2), 229-242.

Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., cicik Wijayanti, T., Zakiah, M. M., Purwaningrum, E. K., ... & Ginanjar, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Deepublish

Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada