

PENGARUH DISIPLIN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA MEDAN

Andre Fitriano
Universitas Prima Indonesia
Email: and_09chochi@yahoo.com

ABSTRACT

This paper is based on research at the company PT. PLN (Persero) Region of North Sumatera Medan on the influence of discipline and performance appraisal toward employees' work attitude. This study involved all employees of the company as a population, while the sample was only 30 persons through random method. Data obtained through questionnaires was analyzed based on statistical approaches, namely multiple linear regression, t test (partial test), coefficient of determination (R^2) and test f (simultaneous test) which are calculated by using SPSS program. The results of statistical process showed that the positive influence of both independent variables of discipline and performance appraisal of employee attitude even though low. This was shown through the double correlation test (R) of 0.126, so that further evaluation is needed to improve the quality of employees' work of the company toward better performance.

Keywords: appraisal, company, discipline, employee.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan sangat tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusianya (SDM) yang dianggap sebagai motor geraknya. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Salah satu aspek yang mencerminkan SDM berkualitas adalah sikap berdisiplin. Maka penerapan disiplin kerja merupakan salah satu upaya yang perlu ditingkatkan dalam melaksanakan tugas kerja bagi para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja, maka akan membantu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menghindari adanya kelalaian dan kecerobohan dalam melaksanakan tugas kerja. Dengan kata lain, karyawan dituntut untuk bersikap profesional dan berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya. Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine menegaskan sebagaimana dikutip I.G. Wursanto (1989), bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang ditetapkan.

Suatu perusahaan pada umumnya melakukan seleksi dalam proses perekrutan calon pegawainya, dan biasanya sikap disiplin menjadi salah satu prioritas acuan dasarnya. Begitu pun dalam kenyataannya, masih banyak terdapat hal-hal yang tidak diinginkan ketika mereka sudah diterima dan mulai bekerja; tidak sedikit mereka mulai lalai, terlambat masuk kerja atau tindakan-tindakan indisipliner lainnya.

Menurut I.S. Levine (1980) seorang karyawan yang berdisiplin adalah apabila karyawan tersebut datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila berpakaian maka mereka berpakaian secara baik dan sesuai dengan pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan, maka menggunakannya dengan hati-hati, dan apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, maka mereka dapat melakukan dan menyelesaikannya tepat waktu.

Selain itu efektivitas dan efisiensi kerja seorang karyawan tentu sangat memerlukan disiplin kerja. Kedisiplinan dalam kerja bukan saja dapat meningkatkan kualitas diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya, akan tetapi juga dapat meningkatkan produk dan keuntungan bagi suatu perusahaan. Itulah sebabnya perusahaan sangat berkepentingan

terhadap adanya kedisiplinan dan kinerja para karyawannya. Maka hampir dapat dipastikan setiap perusahaan selalu berusaha untuk melakukan penilaian terhadap disiplin dan kinerja karyawannya.

Penilaian kinerja yang dimaksud adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Sistem penilaian terhadap kinerja seseorang merupakan sistem yang mewadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi. Penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena apabila karyawan mengetahui keberhasilannya melalui hasil penilaian kerja, hal itu akan menjadi motivasi dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaliknya bila informasi kegagalan yang diperolehnya, maka hal itu juga akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk memperbaiki prestasi kerjanya.

Umumnya, disiplin kerja dan penilaian kinerja karyawan yang diterapkan suatu akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, baik pemerintah maupun swasta. Karena itu disiplin dan penilaian kerja pada prinsipnya menjadi aspek yang sangat penting dalam menumbuhkembangkan suatu perusahaan atau pun organisasi. Dengan kata lain kemajuan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat pada kinerja dan disiplin para karyawannya. Maka atas dasar asumsi tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh disiplin dan penilaian kinerja terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi kasus di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Kuncoro (2003:103) “Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek

penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumut Medan yang berjumlah 194 orang.

Menurut Arikunto (2005:121), “Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti, dimana apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka di ambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat di ambil antara 10 -15 % atau 20 hingg 25% atau lebih”, maka sampel yang di ambil sebanyak 30 orang dari pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumut Medan.

2.2 Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

Data diperoleh berdasarkan angket yang disebarakan secara random kepada subjek penelitian di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumut Medan. Adapun data yang telah terkumpul diolah berdasarkan pendekatan atau metode analisis regresif berganda. Menurut Nugroho (2005), rumus regresi ganda untuk memprediksi kualitas variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*) dapat dihitung melalui bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 20.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Volume Penjualan)
 X_1 = Variabel Bebas (Distribusi)
 X_2 = Variabel Bebas (Harga)
 a, b_1, b_2 = Koefisien Regresi Linear Berganda
 a = Nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

2.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t adalah pengujian besarnya pengaruh dari setiap koefisien regresi variabel independen secara tersendiri. Dan dapat dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai t – hitung
r = Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent). Uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dengan rumus:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan :

- F = Tingkat signifikan
k = Jumlah variabel indenpenden
n = Jumlah sampel
R² = Nilai koefisien determinasi

2.4 Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh distribusi dan harga terhadap volume penjualan dicari dengan menentukan koefisien determinasi dengan rumus:

$$D = (Ry_{x_1 x_2})^2 \times 100\%$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pengolahan data dalam tiga variabel yaitu X₁ yaitu disiplin kerja, X₂ merupakan penilaian kinerja dan yang menjadi variabel Y adalah efektivitas kerja karyawan.

Evaluasi data dilakukan dengan menggunakan metode statistik secara regresi linear berganda, uji t (uji Parsial), Koefisien Determinasi (R²) dan uji f (uji simultan), menggunakan cara perhitungan memakai program SPSS. versi 20.

3.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X₁ dan variabel X₂ terhadap variabel Y. Setelah

melakukan perhitungan melalui program SPSS, maka tersajilah hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1
Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Kerja	39,77	1,794	30
Disiplin Kerja	43,00	2,936	30
Penilaian Kinerja	42,53	2,556	30

Pada Tabel 1 *Descriptive Statistic* diperoleh rata-rata variabel bebas (X₁ dan X₂) dan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

1. Rata-rata disiplin kerja pegawai tahun 2009 nilai *mean* yang diperoleh 39,77 dengan *standard deviation* 1,794.
2. Rata-rata penilaian kinerja tahun 2009 nilai *mean* diperoleh 43,00 dengan *standard deviation* 2,936.
3. Rata-rata efektivitas kerja tahun 2009 nilai *mean* yang diperoleh 42,53 dengan *standard deviation* 2,556

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Undstandardized Coefficients		Std. Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	36.088	6.111		5.906	.000
Disiplin-Kerja	-.005	.141	-.008	-.036	.972
Penilaian-Kinerja	.092	.162	.131	.564	.577

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai:

$$\begin{aligned} a &= 36,088 \\ b_1 &= -0,005 \\ b_2 &= 0,092 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 2 juga diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 36,088 - 0,05x_1 + 0,92x_2$$

Persamaan di atas memiliki arti bahwa konstanta sebesar 36,088 artinya bahwa jika

disiplin dan penilaian kinerja tidak dilakukan maka efektivitas kerja pegawai yang dihasilkan sebesar 36,088 atau jika X_1 dan $X_2 = 0$ maka $Y = 36,088$. Koefisien regresi X_1 sebesar -0,005 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan dalam hal efektivitas kerja pegawai sebesar -0,005 satuan. Sebaliknya bila terjadi penurunan faktor disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penambahan efektivitas kerja pegawai sebesar -0,005 satuan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,092 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor penilaian kinerja sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,092 satuan. Sebaliknya bila terjadi penurunan faktor penilaian kinerja sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,092 satuan.

Tabel 3
Korelasi Parsial/Correlations

	Variabel	Smngat Kerja	Lingk. Kerja	Fslitas
Pearson Corr.	Efektivas	1,000	0,065	0,126
	Disiplin	0,065	1,000	0,565
	Penilaian	0,126	0,565	1,000
Sig. (1-tailed)	Efektivas	-	0,366	0,254
	Disiplin	0,366	-	0,001
	Penilaian	0,254	0,001	-
N	Efektivas	30	30	30
	Disiplin	30	30	30
	Penilaian	30	30	30

Sumber: data yang diproses

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai:

$$\begin{aligned} r_{x_1y} &= 0,065 \\ r_{x_2y} &= 0,126 \\ r_{x_1x_2} &= 0,565 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut di atas memiliki arti sebagai berikut: $r_{x_1y} = 0,065$ adalah hasil korelasi antara variabel X_1 (disiplin) dengan variabel Y (efektivitas kerja) adalah sangat rendah dan mempunyai hubungan yang positif.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{x_2y} = 0,126$ adalah hasil korelasi antara variabel X_2 (penilaian kinerja) dengan variabel Y (efektivitas kerja) adalah sangat rendah dan mempunyai hubungan yang positif.

Sedang dari hasil perhitungan $r_{x_1x_2} = 0,565$ adalah hasil korelasi antara variabel X_1 (disiplin kerja) dengan variabel X_2 (penilaian kinerja) adalah cukup atau sedang dan mempunyai hubungan yang positif. Demikian, dan selanjutnya tabel berikut berkenaan dengan interpretasi hubungan koefisien korelasi.

Tabel 4
Interpretasi Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2003:183)

Tabel 5
Koefisien Korelasi Ganda dan Uji D (Determinan) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.126 ^a	.016	-.057	1.845	.016	.218	2	27	.806

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

3.2 Koefisien Korelasi Ganda:

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui nilai yaitu $r_{x_1x_2y} = 0,126$. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,126. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja mempunyai hubungan yang

sangat rendah terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan.

3.3 Uji t (parsial)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut, maka dapat diketahui nilai uji

determinasi sebesar 0,016. Artinya, bahwa disiplin dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan yaitu sebesar 0,016 atau 1,6%. Sedangkan sisanya 98,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Undstandardized Coefficients		Std. Coeffic.	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
Constant	36.088	6.111	-	5.906	.000
Disiplin-Kerja	-.005	.141	-.008	-.036	.972
Penilaian-Kinerja	.092	.162	.131	.564	.577

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,036. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n - k), dengan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%, dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 28. Pengujian secara parsial atau uji t adalah untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara tersendiri. Maka berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel bebas disiplin kerja terhadap variabel terikat efektivitas kerja karyawan diperoleh sebesar -0,036 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf kesalahan 5% adalah 2,050. Artinya adalah bahwa hipotesis hubungan sangat rendah antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerjakaryawan ditolak dengan alasan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu -0,036 < 2,050.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel bebas penilaian kinerja terhadap variabel terikat efektivitas kerja karyawan diperoleh sebesar 0,564. Sedangkan nilai tabel pada taraf kesalahan 5% adalah 2,050. Artinya adalah bahwa hipo-tesis hubungan yang cukup atau sedang antara penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan ditolak dengan alasan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 0,564 < 2,040.

3.4. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dianalisis dari uji F pada tabel:

Tabel 7
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.482	2	.741	.218	.806 ^a
Residual	91.884	27	3.403		
Total	93.367	29			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,218. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1), dengan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%, dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 27, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35. Sehingga dengan demikian hipotesis hubungan yang signifikan antara disiplin dan penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan ditolak, karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} yaitu 0,218 < 3,35.

4. KESIMPULAN

Efektivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan belum sesuai dengan yang diharapkan, karena belum didukung oleh disiplin dan penilaian kinerja pegawai yang baik. Sebagaimana pengolahan data di atas hal itu menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dan penilaian kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan mempunyai pengaruh yang sangat rendah, dimana dapat dilihat dari hasil uji korelasi ganda (R) sebesar 0,126.

Penerapan disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan belum berjalan dengan baik, sehingga peraturan yang ada harus dijalankan dengan baik dan ditingkatkan lagi dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai disiplin paling tinggi agar semakin termotivasi dan

memiliki daya efektivitas kerja pegawai yang tinggi.

Penilaian kinerja yang telah dilaksanakan hampir berjalan dengan baik, hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Dengan penilaian kinerja tersebut maka akan dapat diketahui beberapa permasalahan yang harus diperbaiki oleh perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik lagi sehingga profesionalisme dalam bekerja semakin optimal.

Siagian, Sondang, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet. V. Alfabeta. Bandung.

Suharsimi. Arikunto. 2005. *Prosedur Suatu Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.

Thoha, Miftah. 2002. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan VI. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wursanto, I.G. 1989. *Managemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Admosoeprapto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*. Penerbit PT. Alexmedia Kompetindo. Jakarta.

Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. PT. Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Istijanto. 2005. *Riset SDM, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Livine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. (Terj. Iral Soedjono. Cemerlang. Jakarta.

More dan Hendrick. 2000. *Human Resource Management*. Prentice-Hall. Inc. Saddle River. New York. (terj. Susilo Joko: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mas Agung. Jakarta.

Mudrajat, Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Robert, Mathis L. dan John, Jackson H. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Buku 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sastrohadiwirjo, Bedjo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cet. I. Bumi Aksara. Jakarta