

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) TIRTA JAM GADANG
KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh:
AGUS SATRIA
15011102/2015

Dosen Pembimbing:
Suci Rahma Nio S.Psi., M.Psi., Psikolog

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

PERSETUJUAN SKRIPSI

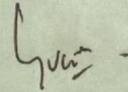
**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA
JAM GADANG KOTA BUKITTINGGI**

Nama : Agus Satria
NIM : 15011102
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Agustus 2019

Disetujui Oleh

Pembimbing,



Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

NIP. 198605302015042 002

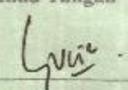
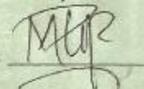
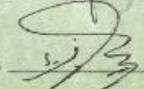
PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) TIRTA JAM GADANG KOTA
BUKITTINGGI
Nama : Agus Satria
NIM : 15011102
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 06 Agustus 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi Psikolog	1. 
2. Anggota	: Mario Pratama, S.Psi., M.A	2. 
3. Anggota	: Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A	3. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar merupakan karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, Agustus 2019

Yang menyatakan,



Agus Satria

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja
Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) Tirta Jam Gadang**

Nama : **Agus Satria**

Pembimbing : **Suci Rahma Nio,S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan dari PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM tirta jam gadang kota bukittinggi dengan jumlah subjek 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total sampling*. Penelitian ini menggunakan Skala yang di adopsi dari penelitian sebelumnya dengan nilai reliabelitas sebesar 0,920 untuk disiplin kerja sedangkan reliabelitas dari Skala Kinerja sebesar 0,923. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment Correlation Coefisien*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dengan nilai sebesar ($r = 0.435$; $p = 0,002$). Sehingga Ha yang diajukan didalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan, karyawan perusahaan.

ABSTRACT

Title : *The relationship between work discipline and the performance of employees of Tirta Jam Gadang Municipal Waterworks, Bukittinggi City.*

Name : *Agus Satria*

Advisors : *Suci Rahma Nio, S, Psi., M, Psi., Psikolog*

This study suggests to look at the disciplinary relationship of work with employees in PDAM Tirta Jam Gadang, Bukittinggi City. This study uses quantitative research methods with research designs with quantitative correlations. The population in this study were all PDAM employees at the same time who stayed in the Bukittinggi city with 48 respondent in total. The sampling was Total sampling. This study used a scale adopted from previous research with a reliability value of 0.920 for work discipline reliability of the Performance Scale of 0.923. The technique of data analysis used in this study was the Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed a significant positive relationship between work discipline and the performance of employees of PDAM Tirta Jam Gadang in Bukittinggi City with a value of ($r = 0.435$; $p = 0.002$).

Keywords: *Work discipline, employee performance, company employees.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT penguasa alam semesta. Dengan rahmat serta hidayah yang dilimpahkan-Nya dan kekuatan yang diberikan-Nya, akhirnya peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak diberikan bimbingan, nasehat, masukan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ganefri., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ibu Prof. Dr. Solfema M. Pd., selaku ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Rinaldi, S.,Psi., M.Si., selaku sekretaris jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
5. Suci Rahma Nio, S. Psi., M. Psi., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penulisan skripsi.
6. Ibu Tesi Hermaleni S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang sudah bersedia meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, masukan serta motivasi selama mengikuti pendidikan akademik di Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Mario Pratama, S. Psi., M. A., dan Free Dirga Dwatra, S. Psi., M. A., selaku dosen penguji, terima kasih atas segala masukan, saran serta nasehat selama proses penulisan skripsi.

8. Teruntuk yang teristimewa untuk keluarga besarku Kepada Ayah Ahli Syofen dan Mama Efi Erlina juga Saudaraku Asep Setiawan dan Apri efendi, teruntuk Mama Bungo, Papa Bungo, dan Bunda lintau, serta Uni Ica, Kak ii terima kasih telah mendoakan, menyemangati, memperjuangkan, dan mengasihi hingga akhirnya penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan.
9. Bapak/Ibu Dosen psikologi beserta seluruh staf pengajar dan Tata Usaha Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang yang telah membantu baik dalam hal pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama perkuliahan.
10. Teruntuk sahabat-sahabat, teman sekaligus orang terdekat penulis, terima kasih banyak untuk segala dukungan, bantuan, do'a, motivasi serta semangatnya.
11. Teruntuk rekan-rekan seperjuangan psikologi angkatan 2015, terima kasih atas segala bantuan serta dukungannya selama perkuliahan..
12. Teruntuk semua pihak yang mana telah membantu dan telah ikut serta direpotkan selama masa-masa penyelesaian skripsi ini, terima kasih banyak telah menjadi bagian dari saksi perjuangan.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih sangat jauh untuk kata sempurna, untuk itu segala kritik maupun saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini akan bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Bukittinggi, 06 Agustus 2019

Agus Satria

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja	11
1. Pengertian Kinerja	11
2. Indikator Kinerja Karyawan	13
3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
B. Disiplin Kerja	16
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2. Indikator Disiplin Kerja	17
3. Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja.....	18
C. PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.....	19
1. Tentang PDAM Tirta Jam Gadang	19
D. Dinamika Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	21
E. Kerangka Konseptual	22
F. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	24

B. Variabel Penelitian.....	24
1. Variabel Independen	24
2. Variabel Dependen.....	25
C. Definisi Operasional Penelitian	25
1. Disiplin Kerja.....	25
2. Kinerja Karyawan.....	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian	26
1. Populasi	26
2. Sampel	26
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	26
1. Skala Disiplin Kerja.....	28
2. Skala Kinerja.....	29
F. Validitas dan Reliabilitas	29
1. Validitas alat ukur.....	29
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	31
G. Teknik Analisis Data	31
H. Prosedur Penelitian	31
BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian	33
B. Deskripsi Data Penelitian.....	33
1. Disiplin Kerja	34
2. Kinerja Karyawan	40
C. Analisis Data	44
1. Uji Normalitas.....	45
2. Uji Linearitas.....	46
3. Uji Hipotesis.. ..	46
D. Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan... ..	53
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	Halaman

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Daftar Skor Item Jawaban.....	28
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja	29
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja	29
Tabel 4. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Disiplin Kerja dan Kinerja.....	34
Tabel 5. Kriteria Kategori Skala Disiplin kerja dan Distribusi Skor Subjek (N=48)	36
Tabel 6. Rerata Empiris Dan Rerata Hipotetik Disiplin Kerja.....	37
Tabel 7. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Indikator Disiplin Kerja.....	39
Tabel 8. Kriteria Kategori Skala Kinerja dan Distribusi Skor Subjek (N=48).....	41
Tabel 9. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Indikator Kinerja	42
Tabel 10. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Indikator Kinerja	44
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja	45
Tabel 12. Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja.....	46
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Validitas Item Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan	57
2. Hasil Reliabelitas Item Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	60
3. Skala Penelitian	61
4. Data Penelitian Skala Disiplin Kerja	65
5. Data Penelitian Skala Kinerja Karyawan	70
6. Deskripsi Statistik Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	75
7. Uji Normalitas Skala Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	77
8. Uji Linieritas Skala Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	78
9. Korelasi Antara Skala Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	79
10. Surat Izin Penelitian	80
11. Surat Rekomendasi Penelitian.....	81
12. Izin Pelaksanaan Penelitian.....	82
13. Izin Pemakaian Alat ukur.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Bukittinggi merupakan sebuah badan usaha yang dimiliki suatu daerah yang didirikan dan dimiliki pemerintah daerah kota Bukittinggi. Dalam segi pelayanan PDAM sudah hampir mencakup keseluruhan wilayah kota Bukittinggi, namun dikarenakan keterbatasan kapasitas produksi dan kemampuan teknologi yang ada sehingga masih ada wilayah dalam kota Bukittinggi yang belum tercakup oleh sistem produksi. PDAM kota Bukittinggi mempunyai visi terpenuhinya kebutuhan air minum kota Bukittinggi, menuju masyarakat yang sejahtera dan misi, meningkatkan kapasitas, menekan kebocoran, menciptakan kerja yang harmonis, bekerja cepat dan tepat sasaran (PDAM Bukittinggi, 2018). Untuk menjalankan kerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan diperlukan sebuah kerja atau hasil kerja yang sering disebut sebagai kinerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen terpenting dalam perusahaan sehingga karyawan yang kompeten dan memiliki perilaku kerja yang positif, harus selalu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Bangun (2012) bukan hanya teknologi yang mempunyai peran penting dalam perusahaan, ada faktor lain yang juga penting yaitu manusia atau sering dikatakan sebagai sumber daya manusia didalam dunia organisasi. Maka dari itu sebuah perhatian tidak hanya kepada teknologi saja tapi juga karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Setiawan (2015) berhasilnya sebuah perusahaan atau organisasi bukan hanya karena faktor finansial perusahaan saja akan tetapi ada hal lain yang juga sangat penting yaitu karyawan yang ada didalam perusahaan atau organisasi. Disaat era globalisasi seperti ini sangat dibutuhkan SDM yang memiliki mutu dan kualitas yang baik karena maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawan yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) menemukan salah satu sumber perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lainnya adalah karena tidak memperbaiki kualitas dari karyawan yang dimiliki.

Untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai daya saing dan berkompenten, perusahaan perlu mempertimbangkan sebuah program dengan binaan yang baik yang ditujukan untuk para karyawan, agar nantinya karyawan semakin bisa berkembang sehingga hasil yang didapatkan adalah sebuah prestasi perusahaan secara keseluruhannya, karena jika hanya teknologi pendukung saja tidak akan cukup (Pratama, 2016).

Dinamika kerja biasa terjadi didalam sebuah perusahaan sehingga sering mengakibatkan turun naiknya kinerja dan prestasi perusahaan. Menurut Hartley (1991), agar perusahaan dapat bersaing didalam dunia bisnis yang sangat kompetitif di perlukan karyawan yang juga kompeten dengan melakukan sebuah peningkatan kerja. Kualitas dari seorang karyawan akan menentukan bagaimana tujuan perusahaan akan tercapai atau tidak, oleh sebab itu manajemen perusahaan harus serius dalam meningkatkan kinerja dari karyawannya. Menurut Bernardin dan Russell (2003), kinerja diartikan sebagai sebuah hasil yang

didapatkan oleh karyawan dari fungsi pekerjaan itu sendiri ataupun sebuah kegiatan khusus selama dalam waktu yang ditentukan. Menurut Prawirosentono (2009) kinerja melihat bagaimana hasil akhir yang didapatkan oleh karyawan dengan sebuah tugas yang telah diberikan, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan, bagaimana hasil yang sudah dicapai oleh karyawan didalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu, dalam mencapai tujuan organisasi itu secara baik, sesuai aturan dan ketentuan yang ada.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya. Selanjutnya, peneliti melihat beberapa temuan selama hampir 10 minggu yang didukung oleh hasil wawancara dengan responden karyawan PDAM Tirta Jam Gadang kota Bukittinggi pada 6 Agustus 2018. Temuan pertama, beberapa karyawan terlihat sering menunda pekerjaannya yang sebenarnya bisa ia selesaikan pada hari itu karena jam kerja yang belum berakhir, responden beralasan pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada hari berikutnya, hal tersebut tidak hanya pada satu sub bidang, akan tetapi pada beberapa bidang yang ada pada perusahaan.

Peneliti melihat keluhan pelanggan yang diterima tidak semua langsung ditangani pada hari pelaporan, salah satu contohnya pelanggan yang melaporkan keluhan pada siang hari setelah jam istirahat, maka keluhan tersebut akan ditangani besok sedangkan jam operasional perusahaan masih ada serta, ada beberapa pelanggan yang melaporkan keluhan kembali setelah keluhan yang ia sampaikan pada hari-hari sebelumnya belum di tangani oleh karyawan

perusahaan, dan juga masalah laporan bulanan sering terlambat di tanda tangani oleh direktur padahal harus diserahkan kepada pemda kota Bukittinggi, hal ini disampaikan langsung oleh direktur PDAM kota Bukittinggi pada saat Apel pagi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut terlihat bahwa karyawan masih sering untuk menunda pekerjaannya. Hasil dari penelitian Shelviana (2015) berjudul hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dikecamatan Samarinda ulu kota Samarinda menemukan bahwa dengan mengerjakan sebuah tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka suatu kinerja instansi tersebut akan optimal, hal ini didukung dengan hasil penelitian Pratama (2016) yang mengatakan adanya pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan keseluruhan (*corporate performance*) jika kinerja perorangan baik (*individual performance*). Hal ini juga menguatkan hasil penelitian Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin (2016) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan juga disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2004) kinerja adalah suatu pencapaian karyawan yang telah dilakukan berdasarkan sebuah usaha dan waktu yang diberikan perusahaan. Selanjutnya, ditambahkan oleh Hasibuan (2004) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan tergantung apa fenomena yang didapatkan. Faktor-faktor tersebut adalah komitmen, motivasi, lingkungan bekerja, komunikasi individu, kepuasan dalam bekerja, disiplin kerja, kompensasi, pelatihan, budaya, dan kualitas kehidupan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui jika adanya faktor yang mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja. Berdasarkan hal itu penulis ingin melihat hubungan dengan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin kerja, hal ini sesuai dengan hasil temuan atau fenomena yang didapatkan oleh peneliti.

Menurut Nursasongko (Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin, 2016) mengatakan dengan meningkatkan sebuah kedisiplinan kerja yang tinggi maka suatu kinerja yang tinggi akan didapatkan, oleh karena itu keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan sebuah sikap disiplin kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian dari Mahardikawanto (2013) yang menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja dari karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang. Menurut Nitisemito (1992), karyawan yang mengikuti aturan yang ada pada perusahaan akan menunjukkan sikap serta perilaku yang baik sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut disiplin. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Suwanto (Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin, 2016) yang mengatakan jika disiplin kerja itu sebuah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap semua peraturan yang ada, dan sanggup untuk menjalankannya.

Menurut Moenir (Pangarso & Susanti, 2016) disiplin kerja harus menjadi sebuah ciri utama dari perusahaan karena sumber daya manusia yang disiplin akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan siap bersaing. Hakikatnya setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin kerja terhadap perusahaannya, seperti mengikuti peraturan tertulis serta tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh

perusahaan karena hal itu bisa berdampak pada terciptanya suatu lingkungan kerja yang harmonis dan juga kondusif yang nanti akan menimbulkan dampak yang positif pada kinerja perusahaan secara umumnya. Kemudian Hasibuan (2004) mengatakan kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh faktor disiplin. Disiplin pada umumnya sejalan terhadap produktivitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan, jika kedisiplinan baik maka tingkat produktivitas pun akan meningkat, di tambahkan oleh hasil penelitian Sutrischastini & Riyanto (2015) yang meneliti motivasi dan kinerja dilingkungan pemerintahan mengatakan motivasi buruk pegawai dalam bekerja menjadi salah satu penyebab buruk nya kinerja perusahaan selain itu juga didapatkan faktor lain yang terlihat yaitu disiplin kerja dari para pegawai.

Selanjutnya, peneliti menemukan karyawan PDAM pada saat Apel pagi ada beberapa karyawan yang datang terlambat, tindakan untuk setiap karyawan yang terlambat akan mendapat hukuman dari perusahaan. Hal lainnya yang ditemukan peneliti setelah apel pagi masih ada karyawan yang berada diluar untuk berbincang-bincang sedangkan jam perusahaan telah menunjukkan jam operasional untuk bekerja. Merujuk pendapat Hasibuan (2004) jika karyawan dapat memenuhi kriteria berdasarkan norma, perilaku, dan tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Hasil dari temuan diatas ini melihatkan adanya ketidaksiplinan terhadap aturan waktu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan PLT direktur PDAM, peneliti menanyakan apakah karyawan mengikuti cara kerja sesuai dengan perintah,

dikatakan bahwa hampir semua karyawan mengikuti cara kerja organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan, tetapi ada juga beberapa yang tidak mengikuti sehingga sering menimbulkan masalah atau akan merembes ke beberapa bagian dikarenakan tanggung jawab yang kurang. Peneliti melihat memang jika satu bagian belum menyelesaikan tugasnya maka akan berdampak ke bagian lain, karena perusahaan ini mempunyai cara kerja yang bersangkutan antara setiap bidangnya, sehingga memerlukan suatu kerja sama secara menyeluruh. Hal ini berhubungan dengan penelitian sebelumnya oleh Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin (2016) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan harus ditingkatkan.

Temuan selanjutnya, karyawan sering terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, jam istirahat berakhir pada pukul 13.10 WIB namun karyawan kembali ke kantor pada pukul 14.00 WIB, bahkan kadang lebih lama lagi. Hasil wawancara lainnya, karyawan mengatakan karena tidak adanya pekerjaan yang akan mereka lakukan, sehingga mereka lebih memilih istirahat dan datang terlambat ke kantor. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut peneliti menyimpulkan beberapa hal, yaitu jam kerja kurang digunakan sepenuhnya, dikarenakan sebagian karyawan terlambat masuk dari waktu kerja perusahaan. Peraturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan perusahaan untuk seluruh karyawan masih kurang di tepati dalam mengerjakan perintah yang diberikan, dan pegawai masih kurang tanggung jawab didalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan penjabaran diatas, hal ini selaras dengan hasil penelitian Liyas dan Primadi (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat, menunjukkan hasil bahwa didapatkan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Setelah itu, penelitian oleh Dapu (2015) didalam jurnal yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi pada kinerja karyawan di PT. Trakindo utama manado, menunjukkan jika faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal yang mempertegas jika adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan baik kinerja dari karyawan begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin karyawan rendah maka dapat berpengaruh kepada kinerja yang rendah seorang karyawan. diperkuat oleh pendapat Purwanto & Wahyuddin (Pangarso & Susanti, 2016) ketika semua aspek disiplin kerja telah diterapkan maka output yang dihasilkan adalah kinerja yang maksimal dari karyawan.

Dari uraian diatas, peneliti melihat masih kurang optimal nya hal yang dilakukan oleh karyawan dalam mengikuti aturan yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga memungkinkan untuk terjadi kurang optimal nya hasil dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Tampi (2014), jika pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan nya akan membuat kinerja meningkat dikarenakan dukungan seorang atasan membuat karyawan dapat mematuhi aturan, di perkuat oleh penelitian Nimpuno (2015), yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD pustaka pelajar Yogyakarta, yang memperlihatkan bahwa adanya

pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan atas kinerja kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melihat bagaimana hubungan antara Disiplin kerja dengan kinerja serta, belum adanya penelitian yang dilakukan di PDAM Tirta Jam Gadang kota Bukittinggi tentang disiplin kerja dan kinerja. Maka sebab dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul “ Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi ?
3. Apakah terdapat Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

2. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan memperdalam pemahaman bagi kalangan Akademik dan bidang Psikologi Yakni Psikologi Industri & Organisasi, mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi khusus atau berharga mengenai kinerja Karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bukittinggi, sehingga dapat membantu pimpinan perusahaan dalam mengetahui bagaimana kinerja pada karyawannya. Bagi peneliti selanjutnya, bisa dijadikan sebagai acuan untuk melihat tema serupa dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Bangun (2012) mengatakan jika meningkatkan kinerja adalah sesuatu yang di inginkan oleh pemberi kerja maupun pekerja. Pada dasarnya perusahaan menginginkan setiap karyawannya mempunyai kinerja yang baik agar produktivitas kerja naik sehingga keuntungan bagi perusahaannya. Pada sudut yang lain pekerja mempunyai tujuan untuk pengembangan diri serta juga untuk kenaikan jabatan. Secara umum dapat dilihat kalau kinerja seorang karyawan baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh sebab itu, maka perbaikan sistem kerja harus dilaksanakan setiap elemen yang ada pada perusahaan.

Menurut Bernardin dan Russel (2003) kinerja diartikan sebuah hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan itu sendiri ataupun kegiatan khusus selama dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja menurut As'ad (2004) adalah catatan hasil yang dicapai oleh karyawan menurut standar yang ada dan berlaku untuk pekerjaan tersebut. Mainer (Wijono, 2010) mengatakan kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Vroom (Wijono, 2010) kinerja adalah sebuah pencapaian sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Colquit (2015) bahwa kinerja adalah kumpulan sebuah nilai yang mempunyai pengaruh positif atau negatif bagi tujuan perusahaan. Sutrisno (2009) menyatakan waktu, kualitas dan kuantitas yang digunakan dalam bekerja adalah sebuah wujud kinerja. Kuantitas merujuk bagaimana hasil yang dapat dilihat dari banyaknya mengerjakan tujuan yang ditentukan. Kualitas melihat seperti apa karyawan dalam melaksanakan perintah yang diberikan yakni menyangkut berapa banyak kesalahan yang dilakukan, kedisiplinan dalam hal tugas. Terakhir yaitu waktu, sebanyak apa karyawan melakukan absen, berapa kali telat dalam bekerja, dan lamanya bekerja. Kemudian, Mangkunegara (2010) mendefinisikan kinerja dari karyawan sebagai hasil kerja yang dilihat dari kuantitas serta kualitas dikerjakan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai pengertian yang ada dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan merupakan hasil yang didapatkan oleh karyawan baik itu kualitas maupun kuantitas yang dihasilkannya, dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan kepada karyawan tersebut. Kinerja adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan didalam pengelolaan pada variabel bebas akan berakibat kepada kinerja, baik negatif maupun positif.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel (2003) ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu :

a. Kualitas Kerja

Karyawan mengerjakan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sesuai standar dan akurat.

b. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan dan mencapai target dari perusahaan.

c. Pengetahuan

Kemampuan dalam memahami semua tugas yang diberikan serta sebuah kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

d. Kerjasama

Seorang karyawan tidak keberatan dalam membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan sebuah tugas, dapat bersikap positif terhadap karyawan lainnya lalu mampu bekerja dengan baik dengan karyawan yang lain.

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Suprihatiningrum (2012) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, yaitu :

a. Motivasi

Motivasi berarti dorongan atau mendorong. seorang yang bekerja dengan cara khusus serta banyak hal yang dilakukannya untuk mencapai keinginannya itu adalah dorongan motivasi.

b. Kepuasan Kerja

Ini melihat perasaan yang positif atas apa yang dikerjakan dari seorang karyawan yang itu adalah hasil sebuah evaluasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan harus mempunyai komitmen dan rasa tenang dalam bekerja.

c. Tingkat Stres

Kehidupan sosial, lingkungan dan gangguan fisik adalah faktor yang membuat seorang karyawan dapat mempunyai kondisi kurang baik sehingga dapat memunculkan stres.

d. Kondisi fisik pekerjaan

Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan dalam bekerja karyawan. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana membuat lingkungan kerja yang baik.

e. Desain Pekerjaan

Yang di katakan desain pekerjaan adalah sebuah pemberian tugas, bagaimana suatu pekerjaan itu berhubungan dengan pekerjaan lainnya didalam organisasi dan metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas (Simamora, 2006).

Tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010), antara lain yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam melihat hubungannya dengan kinerja, kita dapat melihat pada sisi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas. Efektif jika karyawan bisa mencapai target yang ditentukan dan efisien jika karyawan bisa menikmati proses yang dilakukan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab telah diserahkan sebelum karyawan bekerja agar tidak ada keberatan didalam bertugas nantinya. Agar karyawan didalam perusahaan itu mengerti akan tanggung jawab yang diemban. Kejelasan ini yang akan membuat kerja karyawan semakin baik .

c. Disiplin

Ini adalah suatu sikap hormat pada diri karyawan terhadap semua aturan yang ada pada organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan akan mempunyai warna yang berbeda beda karena karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tidak sama. Dengan meningkatkan kinerja individu dan kelompok maka suatu organisasi akan berjalan baik.

d. Inisiatif

Seorang karyawan diperlukan untuk menjadi kreatif dan inisiatif agar perusahaan mendapatkan inovasi dalam berkembang sesuai tujuan

dari organisasi. Tanpa inisiatif dari karyawan, perusahaan susah untuk maju dan berkembang karena tidak adanya dorongan diri.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moenir (Pangarso & Susanti, 2016) SDM didalam suatu organisasi harus mempunyai disiplin kerja, organisasi dikatakan baik apabila mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan dan organisasi dikatakan efektif apabila menerapkan kedisiplinan kerja. Pacitti (2011) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan. Pada dasarnya setiap organisasi menginginkan setiap karyawan atau orang didalam organisasi tersebut memiliki sikap disiplin yang baik, dalam mematuhi aturan tertulis atau tidak yang telah ditentukan perusahaan ataupun organisasi itu, dengan begitu lingkungan kerja dapat tercipta secara kondusif juga harmonis, hal ini dapat mempengaruhi kerja karyawan yang positif. Disiplin kerja yang baik adalah jalan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (1992) karyawan yang mempunyai sikap dan perilaku mengikuti aturan dari perusahaan dapat dikatakan disiplin. Hal ini di pertegas dengan pendapat Suwanto (Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin, 2016) yang menjelaskan bahwa disiplin itu bagaimana sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh akan aturan yang ditentukan perusahaan serta sanggup jika nantinya melanggar dan menerima sanksi dari

atasan. Menurut Tohardi (2002) seseorang yang mempunyai perilaku sesuai norma dan prosedur kerja perusahaan dikatakan sebagai disiplin.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja digunakan untuk merubah perilaku karyawan serta agar dapat meningkatkan kesadaran diri untuk mengikuti aturan perusahaan dan mengikuti norma yang ada. Hasibuan (2004) mengatakan dibutuhkan kesediaan dan kesadaran diri dalam menaati peraturan dan norma yang ada di perusahaan untuk menjadi seorang karyawan yang disiplin.

Dari beberapa paparan pengertian ahli diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah sikap kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk menjalani dan mengikuti aturan dan norma perusahaan yang telah berlaku.

2. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2004) menjelaskan disiplin kerja memiliki 5 indikator ,yaitu :

a. Kehadiran

Kehadiran adalah hal sangat utama dalam mengukur sebuah kedisiplinan, umumnya seorang karyawan mempunyai disiplin yang buruk sudah terbiasa datang tidak tepat waktu dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Mematuhi dan menjalankan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan serta tidak bertindak gegabah dalam bekerja adalah contoh karyawan yang taat akan peraturan kerja.

c. Ketaatan pada standar kerja

Seorang karyawan yang amanah dan penuh tanggung jawab adalah karyawan yang taat pada perusahaan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Mempunyai perhitungan dan cermat dalam bekerja selalu menggunakan cara yang efektif dan efisien adalah karyawan yang hati-hati dalam bekerja.

e. Bekerja etis

Melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap konsumen yang berujung ketidakpuasan pelanggan. Ini adalah sebuah ketidak disiplin, dengan bekerja secara etis diharapkan akan terwujud sebuah disiplin karyawan yang baik.

3. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan Sikap dan perilaku disiplin seorang individu di dalam organisasi atau perusahaan. Kurt Lewin (Pratama, 2016) mengatakan pembentukan perilaku adalah interaksi antara dua faktor yaitu kepribadian dan situasional.

A. Faktor Kepribadian

Sistem nilai yang dianut seorang merupakan faktor penting bagi kepribadiannya. Sebuah perilaku akan mencerminkan sistem nilai yang ada pada diri seseorang. Menurut Kelman (1985) ada 3 tingkatan pada perubahan sikap dan mental orang yaitu disiplin karena internalisasi, identifikasi dan kepatuhan :

a. Disiplin karna kepatuhan

Perasaan takut terhadap atasan dan mendapatkan reaksi negatif jika melanggar aturan yang ada, karena atasan mempunyai wewenang untuk menindaki karyawan yang melanggar.

b. Disiplin karena Identifikasi

Pemimpin yang mempunyai karisma akan di patuhi oleh karyawan nya dan dijadikan pedoman dalam bekerja. Kinerja bisa tidak maksimal jika karyawan tidak mampu mengikuti aturan perusahaan secara profesional terhadap bidangnya.

c. Disiplin karna Internalisasi

Jika seorang karyawan mempunyai nilai disiplin yang telah tertanam dari dalam dirinya sejak kecil dapat dikategorikan sebagai kedisiplinan diri. Maka dalam hal ini akan berdampak dalam disiplin kerjanya.

B. Faktor Lingkungan

Lingkungan sosial menjadi faktor utama dalam membentuk disiplin kerja karna lingkungan menjadi tempat interaksi yang paling utama. Dalam membentuk sebuah disiplin tidak bisa dengan begitu saja diperlukan hal yang berulang-ulang agar kebiasaan disiplin lekat. Kondusifnya lingkungan akan membuat proses belajar menjadi efektif.

C. PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

1. Tentang PDAM Tirta Jam Gadang

PDAM Bukittinggi pertama kali didirikan berdasarkan peraturan daerah tingkat II Bukittinggi Nomor 3 Tahun 1975 tanggal 31 Juli 1975, dengan melebur seksi air minum dinas usaha daerah tingkat II Bukittinggi dan mengalihkan bentuknya menjadi perusahaan daerah air minum kotamadya Bukittinggi.

Pembentukan PDAM disahkan oleh Gubernur kepala daerah tingkat I Sumatera Barat dengan surat keputusan Gubernur kepala daerah tingkat I Sumatera Barat No.26/GSB/1976 tanggal 6 Pebruari 1976. Selanjutnya peraturan daerah kotamadya daerah tingkat II Bukittinggi Nomor 3 Tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum Bukittinggi telah beberapa kali diubah terakhir dengan peraturan daerah kotamadya daerah tingkat II Bukittinggi Nomor 3 Tahun 1990 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah kotamadya daerah tingkat II Bukittinggi Nomor 3 Tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum Bukittinggi serta peraturan daerah kotamadya daerah tingkat II Bukittinggi tentang pokok-pokok kepegawaian PDAM, tidak sesuai lagi dengan kondisi dan perkembangan saat ini. Pada tahun 2014 ditetapkan peraturan daerah kotamadya Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2014 tentang PDAM dan namanya di ubah menjadi PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

Daerah pelayanan yang ada saat ini hampir mencakup keseluruhan kelurahan yang ada di kota Bukittinggi, namun ada sebagian daerah pada

kelurahan-kelurahan tersebut yang belum terlayani yang disebabkan oleh keterbatasan kapasitas produksi yang dimiliki dan kemampuan sistem yang ada, dari keseluruhan luas daerah Kota Bukittinggi yaitu sebesar 25.239 Km² yang sudah mendapat pelayanan air bersih PDAM adalah seluas 18.929 Km², atau sebesar $\pm 75\%$ dari luas kota. Pada tahun 2015, PDAM Tirta Jam Gadang kota Bukittinggi melayani 9.718 pelanggan aktif yang terdiri dari di dalam wilayah administratif sejumlah 9.249 pelanggan dengan atau sanggup melayani ± 53.450 jiwa dari total jumlah penduduk ± 124.131 jiwa dengan cakupan pelayanan $\pm 43,06\%$.

Sedangkan, pelanggan yang berada di luar wilayah administratif sejumlah 469 pelanggan atau sanggup melayani ± 2.910 jiwa dari total jumlah penduduk ± 8.309 jiwa dengan cakupan pelayanan $\pm 35,02\%$ yang berada disekitar perbatasan kota Bukittinggi dengan kabupaten Agam yaitu penduduk daerah Kubang Putih, Parabek, Kapeh Panji, Taluak, Jambu Aia. PDAM Jam Gadang Bukittinggi mempunyai visi & misi yaitu : Terpenuhinya kebutuhan air minum kota Bukittinggi, menuju Masyarakat yang sejahtera dan misi, meningkatkan kapasitas, menekan kebocoran, menciptakan kerja yang harmonis, bekerja cepat dan tepat sasaran (PDAM bukittinggi, 2018).

D. Dinamika Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sikap kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk menjalani dan mengikuti aturan dan norma perusahaan yang telah berlaku. Kedisiplinan yang diterapkan oleh PDAM Tirta Jam Gadang masih kurang dan

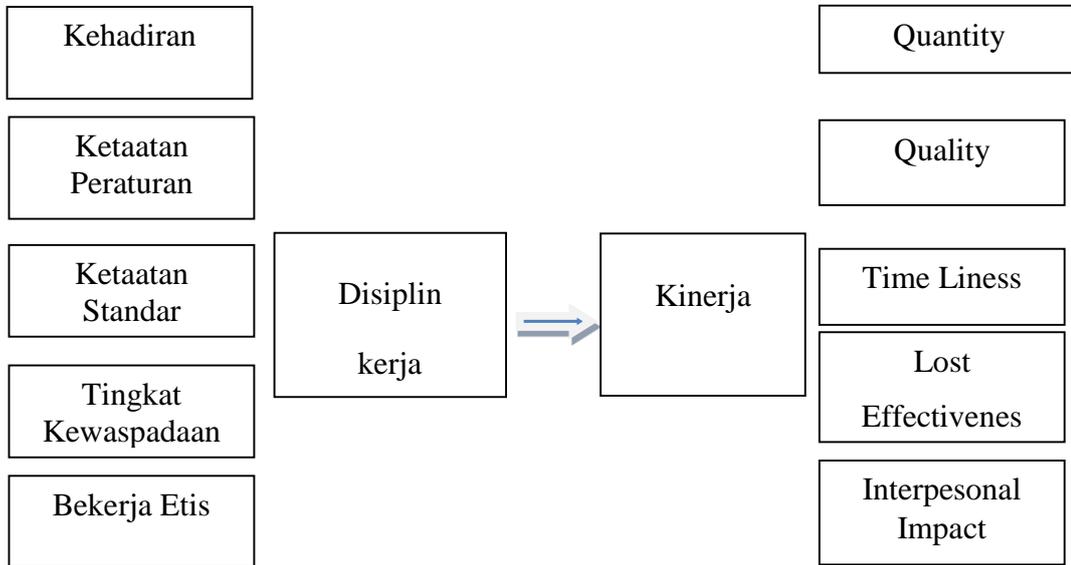
perlu adanya peningkatan pada hal disiplin agar karyawan mengurangi tindakan indiscipliner. Kekurang disiplin karyawan PDAM Tirta Jam Gadang membuat tidak optimalnya potensi dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, misalnya terlambat dalam penyelesaian tugas yang diberikan, datang ke kantor yang kurang tepat waktu. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang yang disebabkan faktor disiplin kerja.

Target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan tercapai secara optimal jika tingkat kedisiplinan karyawan itu tinggi. Keterlambatan pekerjaan yang dilakukan itu terjadi karena beberapa faktor salah satunya adalah kurangnya disiplin yang ada pada diri karyawan dan juga ketegasan dalam aturan perusahaan. Dari penjabaran di atas tersebut dapat terlihat indikasi kinerja dari karyawan bisa lebih baik jika faktor disiplinnya ditingkatkan lagi.

E. Kerangka Konseptual

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah disiplin kerja yang meliputi karakteristik aspek kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan standar, tingkat kewaspadaan kerja, bekerja etis. Kedua, variabel terikat, yaitu kinerja yang meliputi aspek kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*lost effectiveness*), hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*). Tujuan dari penelitian ini ada untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut, apabila disiplin kerja karyawan baik maka kinerja akan meningkat pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang, atau sebaliknya. Agar penelitian ini mudah dalam

pelaksaaannya dan mudah dalam merumuskan hipotesis maka hubungan dari kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : “Tidak terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi”

Ha : “Terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan juga hasil penelitian tentang hubungan antaradisiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, didapatkan beberapa kesimpulan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Dilihat secara umum tingkat disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi.
2. Dilihat secara umum kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian, hasilnya menunjukkan ternyata disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja. Keadaan ini diperkuat dengan korelasi yang positif dan sangat signifikan dari kedua variabel tersebut.

B. Saran

Berikut saran yang dapat dikemukakan setelah peneliti melakukan penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti sekiranya dapat di jadikan sebuah informasi, sumbangan pengetahuan dan data empiris bagi kajian psikologi industri & organisasi tentang keberadaan dan bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja dari sudut pandang psikologi.

2. Bagi organisasi atau perusahaan PDAM Kota Bukittinggi, sekiranya penelitian ini bisa menjadi sebuah bahan pertimbangan dan masukan dalam menyusun kembali kebijakan organisasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi yang tertarik untuk meneliti selanjutnya tentang kinerja, diharapkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, baik faktor eksternal maupun internal lainnya.
4. Bagi yang tertarik untuk meneliti kembali tentang kedua variabel ini kembali, diharapkan agar mengganti teknik dalam mengumpulkan data awal penelitian supaya dapat mengkaji lebih jauh tentang disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Hal ini juga yang memungkinkan adanya perbedaan antara fenomena awal dan data akhir penelitian yang didapatkan oleh peneliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 12(3A), 27-46.
- Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.rekatama putra gegana bandung. *Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung*.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E.A. (2003). *Human resource management: An experimental approach.(International edition)*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Coopey, J., & Hartley, J. (1991). Reconsidering the case for organizational commitment. *Human Resource Management Journal*, (3),18–31
- Colquitt, J. A., Jeffery A. L. P., & Michael J. W. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw- Hill/Irwin. (6).
- Dapu, V. A. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo utama manado. *Program Studi Ekonomi dan Bisnis Administrasi Bisnis Internasional (IBA) Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado*, ISSN : 2303-11.
- Handoko,T.H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.Yogjakarta : BPFE
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi berprestasi dan karir jalan menuju kinerja karyawan lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. *International Journal of Application*, 6,(8), ISSN 2319-4847.