

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

Di ajukan Oleh

THANTRI MAYANG PUTERI

4512012011



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2016

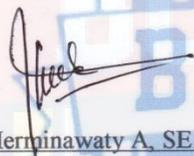
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu
terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air
Minum (PDAM) Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Thantri Mayang Puteri
Stambuk/Nirm : 4512012011
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Herminawaty A. SE., M.SiDr. Miah Said. SE., M.Si

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi Manajemen

Indrayani Nur S. Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Thantri Mayang Puteri
Nim : 4512012011
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu
terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air
Minum (PDAM) Kota Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, Juli 2016
Yang membuat pernyataan

Thantri Mayang Puteri

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

Oleh :

THANTRI MAYANG PUTERI
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
“Universitas Bosowa Makassar”

ABSTRAK

Thantri Mayang Puteri 2016. Skripsi. Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar (dibimbing oleh Dr.Hj.Herminawaty A, SE.,M.Si sebagai Pembimbing I dan Dr.Miah Said, SE.,M.Si sebagai Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan rumus slovin, digunakan sampel sebanyak 90 responden karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi Linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar, sedangkan untuk variabel Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar. Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

**THE INFLUNCE OF LABOR DISCIPLINE AND CHARACTERISTICS
OF INDIVIDUAL PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN REGIONAL
WATER (PDAM) MAKASSAR**

by:

THANTRI MAYANG PUTERI
Prodi Management Faculty of Economics
"Bosowa University Makassar"

ABSTRACT

Thantri Mayang Puteri 2016. Thesis. Effect of Work Discipline and Individual Characteristics to Employee Performance in the Regional Water Company (PDAM) Kota Makassar (guided by Dr.Hj.Herminawaty A, SE., M.Si as Supervisor I and Dr.Miah Said, SE., M.Si as Advisor II).

This study aimed to analyze the influence of labor discipline and Individual Characteristics on the performance of employees at the Regional Water Company in Makassar. This study uses a formula slovin, used a sample of 90 respondents employees of the Regional Water Company in Makassar. This research data obtained from the questionnaire (primary), literature studies and interviews with relevant parties to the purpose of research. Linear regression analysis techniques using multiple hypothesis testing, the F test and T

The results showed that the work discipline significantly influence employee performance in the Regional Water Company in Makassar, while for Individual Characteristics variable has no significant effect on the performance of employees at the Regional Water Company in Makassar. Variable Work Discipline is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Labor Discipline, Individual Characteristics, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT atas rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam senantiasa kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga pembuatan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan tugas akhir dan sekaligus menjadi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tidak terlepas dari bantuan berupa bimbingan, masukan dan saran dari berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis secara khusus dan penuh kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof.Dr.H.Muhammad Saleh Palu,M.eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Dr.Hj.Herminawaty A, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, waktu dan tenaganya dalam mengarahkan dan membantu dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dr.Miah Said, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang juga dengan senantiasa memberikan bantuan berupa tenaga dan waktunya dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tua Mulyanto dan Andi Suzana, terima kasih yang tak terhingga atas segala limpahan kasih sayangnya, dukungan moril, dan doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan study.
7. Saudara - saudaraku Intan Cahaya Ulan SP, Nur Asrianto Putra SH, Nurasia SE, terima kasih telah menjadi saudara yang selalu setia membantu dan memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) atas kesediaannya dalam pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan.
9. Terima kasih kepada sahabat dan teman-teman yang selalu memberi semangat, dukungan, bantuan, dan doa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk Itu dengan kerendahan hati, penulis terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Makassar, Juli 2016

Thantri Mayang Puteri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Disiplin Kerja	10
2.1.3 Karakteristik Individu	19
2.1.4 Kinerja Karyawan, Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja	21
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan,tujuan Penilaian Kinerja dan Mengukur Kinerja Karyawan	24
2.2 Kerangka Pikir	27
2.3 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Daerah dan waktu Penelitian	30
3.2 Metode Pengumpulan data	30
3.3 Jenis dan sumber data	30
3.4 Populasi dan Sampel	31

3.5 Metode Analisis	32
3.6 Defenisi Operasional.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2 Struktur Organisasi	40
4.2 Deskripsi Data.....	42
4.3 Deskripsi Variabel	47
4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.5 Uji Koefisien Determinasi	54
4.6 Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Data Karyawan PDAM 2011-2015	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	45
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.7 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	48
4.8 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Individu	50
4.9 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	52
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
4.12 Hasil Uji F.....	56
4.13 Hasil Uji T.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	28
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di era global saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang jika ingin bersaing di era global sekarang. Dalam hal ini, pihak perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang mampu mengelola, sekaligus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, pasti akan bisa terus bersaing dan tetap eksis di era modern sekarang.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tak dapat dipisahkan (Husien, 2012:35).

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan

kinerja dari karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu ada strategi yang tepat agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan dapat berakibat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diabaikan atau dilanggar. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan baik, maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dapat terlaksana dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain Disiplin, Sumber daya manusia memiliki karakternya masing-masing. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan

kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi (Husien, 2012:36).

Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar?
2. Faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah maka penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan, khususnya mengenai disiplin kerja dan Karakteristik Individu karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti dan pihak lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2013:2).

Menurut Marwansyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan, menurut Flippo, dalam Hasibuan (2014:11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi

dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam badan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:30) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Adapun tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

d. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya perlu diketahui lebih dahulu model- model yang digunakan oleh perusahaan kecil tidak bias menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar. Demikian pula sebaliknya. Dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan.

Untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya manusia ada 6 (enam) model manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Model Klerikal

Dalam model ini fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

2. Model Hukum

Dalam model ini, operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuhan, di masa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan.

3. Model Finansial

Aspek finansial manajemen sumber daya manusia belakangan ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari sumber daya manusia ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer sumber daya manusia semakin meningkat.

4. Model Manajerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama manajer sumber daya manusia memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua manajer ini melaksanakan beberapa fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia melatih manajer lini jdalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci sumber daya manusia seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan. Karena karyawan pada umumnya lebih senang berinteraksi dengan manajer mereka sendiri disbanding dengan pegawai staf, maka beberapa departemen

sumber daya manusia dapat menunjukan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

5. Model Humanistik

Ide sentral dalam model ini adalah bahwa, departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Spesialis sumber daya manusia harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir. Model ini menggabungkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka.

6. Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa, ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan sumber daya manusia bidang sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Makanya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada karyawan yang

punya kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:195) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan- tujuannya.

Menurut Edi Sutrisno dalam Mulyadi (2014:86) mengatakan Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan akan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pemimpin yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesetiaan, kepatuhan, ketekunan, dan ketaatan dari setiap karyawan atau keseluruhan karyawan untuk memenuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan untuk menjalankan tugas yang dibebankan dalam mencapai tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan baik. Sehingga para karyawan juga akan berkelakuan baik.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Karena dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan

yang paling efektif dalam mewujudkannya kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulangnya kembali. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar agar bisa menjadi alat motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Di mana hubungan vertikal di sini antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan horizontal yang artinya hubungan antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:134) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang cukup memadai,
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan,
3. Adanya penghargaan pada prestasi,
4. Adanya keteladanan pimpinan,
5. Penerapan disiplin yang bersifat memotivasi,
6. Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan menurut Handoko (2012:208),

antara lain :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para karyawan jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk pencegahan dan sebelum terjadinya masalah. Dengan, kata lain disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokok dari penerapan disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen, melainkan kemauan dari karyawan itu sendiri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan yang dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2014:90) disiplin kerja sangat penting untuk dikembangkan. Dengan adanya disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sehingga target dapat tercapai. Selain itu, prestasi juga dapat terwujud dengan secara optimal. Tidak lagi yang datang terlambat masuk dan tidak ada lagi melukan pekerjaan tanpa persiapan. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal tersebut berpengaruh terhadap suasana kerja. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karyawan akan saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan-permasalahan, seperti cemburu, marah, dan rendahnya moral kerja. Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Karyawan dapat bekerja dengan senang hati sehingga bersedia mencurahkan segenap tenaga untuk mencapai visi dan misi.

Sedangkan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:116) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

e. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:119) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin Karyawan, yaitu:

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan bawahan. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja. Pimpinan perlu menentukan jenis perilaku yang

dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya. Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti aturan yang sudah disepakati dari awal. Pimpinan harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para karyawan

2. Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

3. Komunikasi berbagai peraturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarnya. Setiap bawahan hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja bawahan.

4. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa karyawan tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya di dokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan. Selain itu, bawahan yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan pembelaan.

5. Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak yang lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. Inkonsistensi dalam penegakkan peraturan akan menciptakan kecemburuan sosial antara para karyawan

6. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

7. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang

mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para bawahan. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif diantara para bawahan dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

f. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan untuk menjalankan standar-standar perusahaan. Oleh karena itu agar kegiatan perusahaan dapat tetap terjaga, apa yang diharapkan dapat tercapai, para karyawan perlu mendapatkan pendisiplinan kerja yang baik dan merupakan tanggung jawab semua pihak dalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seseorang karyawan juga akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka karyawan juga akan ikut

tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit apabila lingkungan kerja yang tidak disiplin ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para sumber daya manusianya.

g. Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin

Karyawan yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang, tentu saja harus mendapatkan sanksi disiplin.

Tujuan sanksi disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin, karena itu manajer personalia sebelum menjatuhkan sanksi harus memeriksa lebih dahulu karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap karyawan yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah karyawan yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut.

Macam-macam sanksi disiplin yang dapat diterapkan:

a. Teguran lisan.

Sanksi disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh atasan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai sanksi disiplin, hal itu bukan merupakan sanksi disiplin

b. Teguran tertulis.

Sanksi disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh manajer personalia kepada karyawan yang tetap melakukan pelanggaran disiplin walaupun teguran secara lisan telah diberikan.

c. Surat Pemutusan Hubungan kerja

Apabila teguran secara lisan dan tertulis tidak diindahkan oleh karyawan yang bersangkutan maka manajer personalia berhak melayangkan surat pemberhentian hubungan kerja kepada karyawan tersebut yang telah disetujui oleh pimpinan perusahaan.

2.1.3 Karakteristik Individu

Menurut Miftah Thoha dalam Hayati Nur dan Imelda cristina Sinaga (2014:34) bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Husein dan Hady,2012:36). Pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Faktor karakteristik individu :

1. Kemampuan

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual

adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, pemahaman lisan dan sebagainya.

2. Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

3. Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

Menurut Prof.Dr.Badeni, M.A (2014:50) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan

sering berpindah – pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus – menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun – tahun berikutnya.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap

menjadi lebih berharga dan penting. Berdasarkan beberapa pengertian karakteristik individu di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan, Manajemen Kinerja, dan Penilaian Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dari suatu perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu.

b. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang (Dharma, 2013:25).

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan. Dengan demikian, manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi dengan mengelola kinerja sesuai target yang telah direncanakan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian

prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, dalam Priansa 2014:272).

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengukuran atau penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang selanjutnya membandingkan hasil dari pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dilaksanakan dalam suatu periode yang juga ditentukan.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ,Tujuan Penilaian Kinerja dan Mengukur Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis, dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain :

1. Peningkatan kinerja,
2. Penyesuaian kompensasi,
3. Keputusan penempatan,
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan,
5. Perencanaan dan pengembangan karir,
6. Prosedur perekrutan,
7. Umpan balik bagi karyawan.

Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari sisi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Kerangka Pikir

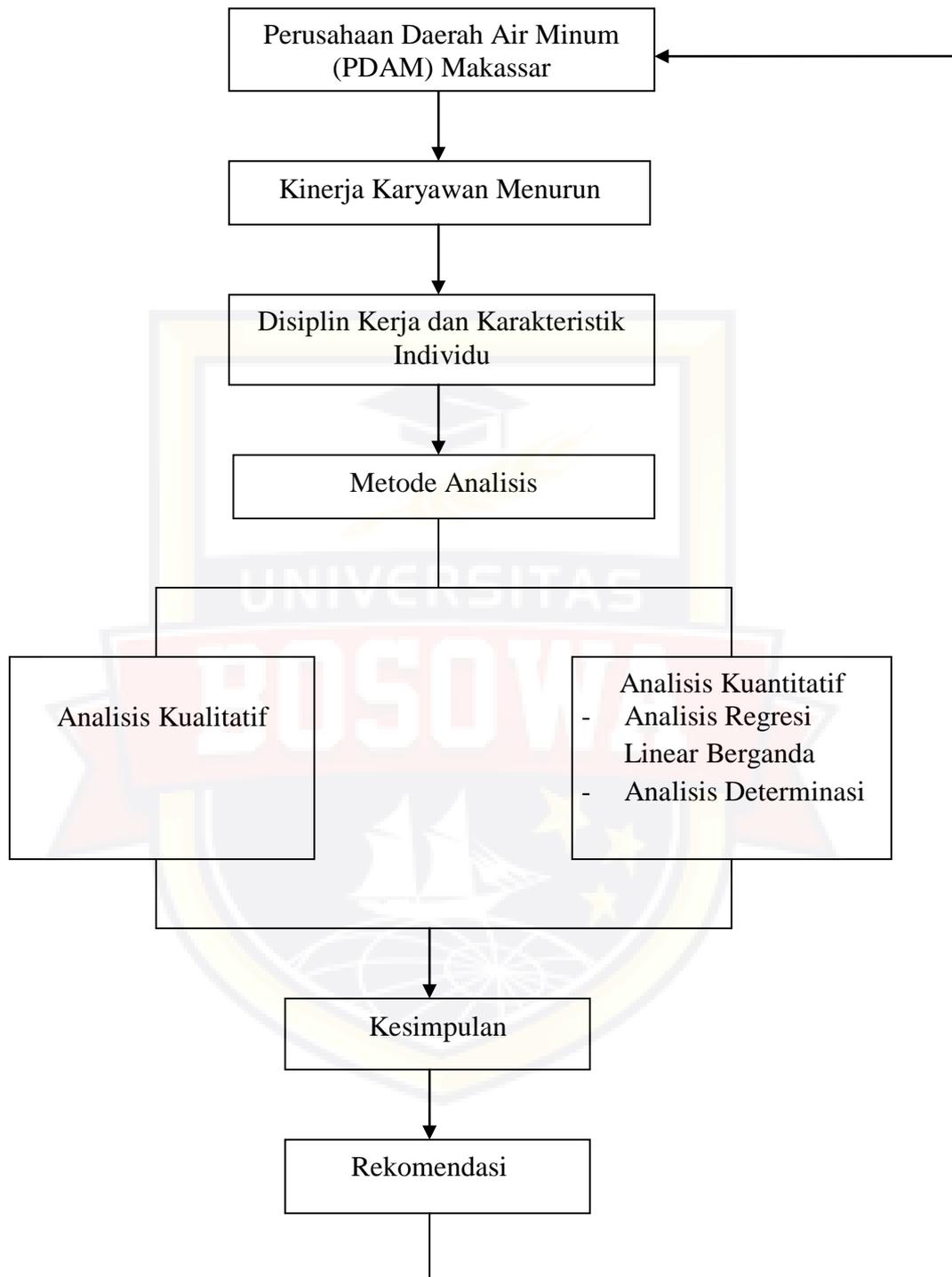
Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar adalah salah satu Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kota Makassar yang bergerak di bidang Industri Air Bersih, dimana perjalanannya dewasa ini diperhadapkan persaingan usaha sehingga dibutuhkan suatu pelayanan yang sesuai dengan perkembangan dan dinamika organisasi serta tingkat kebutuhan masyarakat. Hal ini tentunya sangat dibutuhkan suatu kinerja karyawan atau sumberdaya yang handal.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang potensial dan strategik dalam setiap organisasi sehingga sangat penting untuk mengetahui potensi-potensi yang memiliki tenaga kerja, yang kemudian dikembangkan sebagaimana mestinya agar dapat memberikan nilai tambah atas imbalan bagi organisasi dalam bentuk peningkatan kinerja aparat yang lebih berkualitas.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor, diantaranya disiplin kerja dan Karakteristik Individu. Perusahaan sangat memahami pentingnya disiplin kerja dan Karakteristik Individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan disiplin kerja dan Karakteristik Individu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.



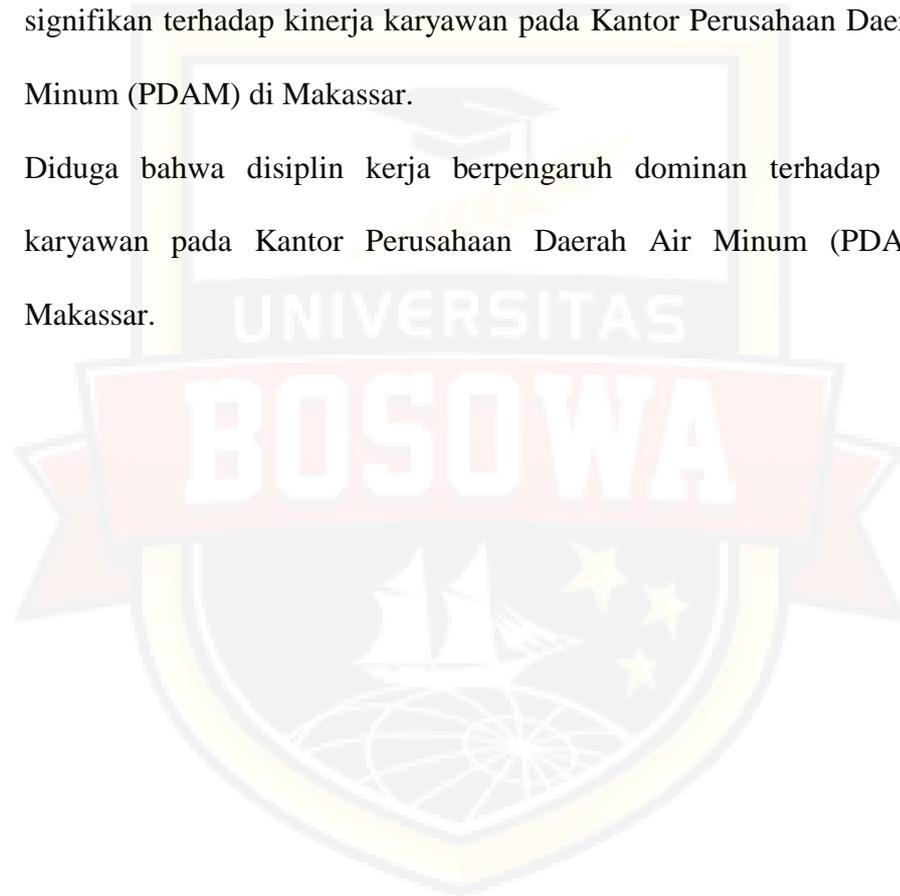


Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.2 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, serta kerangka pikir yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Makassar.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Makassar, dengan obyek penelitian pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Jl. Sam Ratulangi No. 3. Waktu pelaksanaan penelitian ini diperkirakan Maret 2016.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab kepada sejumlah responden yang terpilih.
2. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan yang dijadikan responden.
3. Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topic pembahasan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh berupa keterangan- keterangan yang mendukung penelitian, seperti keadaan perusahaan, struktur perusahaan, dan sumber daya manusia dalam perusahaan.

- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka. Data kuantitatif yang digunakan adalah jumlah sumber daya manusia dalam perusahaan.

3.3.2 Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan tidak tertulis yang diperoleh dari kantor PDAM Kota Makassar, internet, dan buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel sering digunakan dalam penelitian kuantitatif. Populasi menunjukkan subjek atau objek data yang akan menjadi sumber penelitian di suatu Wilayah. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi.

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan objek/subjek yang beredar pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yakni sebanyak 947 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Penentuan sampel harus disesuaikan dengan jumlah populasi karena hasil penelitian dari sampel akan berlaku umum pada populasi. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teori slovin yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar error

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja karyawan

X1 = Disiplin kerja

X2 = Karakteristik Individu

a = Nilai konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

3.5.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika (R²) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R²) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*.

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan/serempak) dan uji T (parsial) :

a. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung \geq dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila Fhitung \leq Ftabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap

variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka H_1 diterima.

b. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $< (0,05)$, maka H_1 diterima.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur.

1. Disiplin kerja

Sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan di PDAM, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa unsur paksaan.

2. Karakteristik Individu

Perilaku atau karakter yang ada pada diri karyawan PDAM yang bersifat positif maupun negatif yang membedakannya dengan individu yang lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah penilaian kesuksesan karyawan PDAM terhadap pencapaian target yang dibebankan perusahaan kepada karyawan/ pegawai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap demi tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan dibangunnya Instalasi Pengolahan Air IPA I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50 l/d, kemudian pada jaman pendudukan Jepang tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100 l/d. Air baku diambil dari Sungai Jeneberang yang terletak 7 km disebelah selatan pusat kota, dipompa melalui saluran tertutup ke Instalasi Ratulangi.

Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madya Ujung Pandang. Seiring dengan usianya IPA Ratulangi berangsurangsur mengalami penurunan kapasitas produksi. Tahun 1976 perubahan status PDAM, dari Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Air Minum Kodya Ujung Pandang sesuai dengan Perda No. 21/P/II/1976, di mana kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50 l/d, disebabkan karena usia.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 dibangun Instalasi II Panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d. Sumber Air baku diambil dari Bendungan Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 Km dari Kota Makassar.

Kemudian pada tahun 1985 melalui paket pembangunan Perum Perumnas dibangun Instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 l/d. Tahun 1989 IPA Panaikang ditingkatkan menjadi 1000 l/d, kemudian tahun 1992 dibangun lagi IPA Antang 2 (dua) dengan demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) Instalasi Pengolahan Air. Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun Instalasi IV kapasitas terpasang 200 l/d di Maccini Sombala dengan sumber air baku Sungai Jeneberang.

Penambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk, pemukiman dan industri, sehingga melalui Proyek Pengembangan Sistem Penyediaan Air Bersih Kotamadya Ujung Pandang pada tahun 2000 dibangun Instalasi V Somba Opu dengan kapasitas 1000 l/d di Kabupaten Gowa dengan sumber air baku dari Dam Bili – Bili sejauh ±16 Km.

Kemudian untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA Antang di mana jumlah pelanggannya terus bertambah, maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 l/d menjadi 90 l/d, melalui pembangunan Instalasi Pengolahan Air Antang 3 (tiga), dengan demikian total kapasitas terpasang produksi air bersih PDAM Kota Makassar menjadi 2340 l/d.

Instalasi PDAM Kota Makassar

Adapun instalasi PDAM Kota Makassar terdiri dari :

1. Instalasi Pengolah Langit

Instalasi Pengolah langit yang beralamat di Jln. DR. Ratulangi No. 3. Memiliki kapasitas Produksi Terpasang 50 l/d. Yang Intake berada Sungguminasa Gowa. Sumber Air Baku diambil dari Sungai Jeneberang. Melayani Zone, 4 & 6.

2. Instalasi Pengolahan Air II Panaikang

Instalasi pengolahan air II Panaikang beralamat di Jln. Urip Sumoharjo No. Telp: 442335. Memiliki Kapasitas produksi terpasang 1000 l/d dan Intake berada Jln. Abd. Dg. Sirua. Sumber Air Baku yang diambil dari Sungai Lekopancing Kab. Maros. Melayani Zone, 1, 2, 11, 12, 17, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42.

3. Instalasi Pengolahan Air III Antang

Instalasi Pengolahan air III Antang berada di Jln. Antang Raya. Memiliki Kapasitas produksi terpasang 90 l/d dan Intake Sal. Air Baku IPA II. Melayani Zone 34.

4. Instalasi Pengolahan Air IV Maccini Sombala

Instalasi pengolahan air IV Maccini Sombala terletak di Jln. Daeng Tata . Memilik Kapasitas Produksi terpasang 200 l/d dan Intake : Malengkeri. Sumber Air Baku yang berasal dari Sungai Jeneberang. Melayani Zone 16,10.

5. Instalasi Pengolahan Air Somba Opu

Instalasi pengolahan air Somba Opu beralamat di Jln. Poros Malino (Batang Kaluku) Kab. Gowa. Memiliki Kapasitas Produksi Terpasang 1000 l/d dan Intake Dam Bili-Bili. Sumber Air Baku diambil dari Dam Bili-Bili. Melayani Zone, 3,4,5,6,7,8,9,13,14,15,16,18,19, 20,21,22,23, 28,35,43.

Tugas Pokok PDAM Kota Makassar

Tugas Pokok PDAM Kota Makassar sesuai Peraturan Daerah No. 2/1992, tanggal 07 April 1992 tentang susunan dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kodya Dati II Ujung Pandang adalah : “Melaksanakan sebagian urusan rumah tangga Daerah dalam bidang pengolahan air minum”.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar mempunyai fungsi :

1. Melaksanakan pelayanan umum / jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan Air Bersih.
2. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat
3. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup Perusahaan dan Pembangunan Daerah.

Visi dan Misi PDAM Kota Makassar

PDAM Kota Makassar memiliki Visi yaitu :

“Mewujudkan Menjadi Salah Satu Perusahaan Air Minum Terbaik, Mandiri dan Profesional Berwawasan Global.”

PDAM Kota Makassar memiliki Misi yaitu :

1. Memberikan Pelayanan Air Minum sesuai standar Kesehatan dengan tersedianya Air Baku yang Optimal.
2. Menyediakan Air Minum yang Berkualitas, Kuantitas dan Kontinuitas.
3. Memenuhi Cakupan Layanan Air Minum yang Maksimal kepada Masyarakat.
4. Menjadikan Perusahaan yang Profesional dengan Sumber Daya yang Berkompetensi dan Berdaya Saing Tinggi.

5. Memenuhi Kinerja Keuangan yang Mandiri dan Produktivitas yang Efisien dan Efektif serta Berdaya Saing Global.

4.1.2 Struktur Organisasi

Dalam menunjang terlaksananya kegiatan dan aktivitas perusahaan secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah dicanangkan, setiap perusahaan perlu melengkapi tugas-tugas atau pembagian kerja yang jelas yang digambarkan dalam suatu struktur atau bagan organisasi.

Dengan adanya pembagian kerja, setiap karyawan dapat dengan mudah mengetahui fungsi dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya, demikian pula batasan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tidak mudah menimbulkan konflik baik antara pribadi maupun kelompok unit.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Makassar dapat disajikan melalui gambar berikut ini :

4.2 Deskripsi Data

Data karyawan berarti suatu data atau kumpulan file yang bekerja pada perusahaan tersebut yang dapat diolah dan digolongkan sesuai dengan kebutuhan dan maksud dari tujuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat disajikan dengan data karyawan Perusahaan Daerah Air Minum sebagai berikut :

TABEL 4.1
DATA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan yang absen (Orang)
2011	747	162
2012	787	129
2013	942	229
2014	966	237
2015	947	188

Sumber: PDAM Kota Makassar

Dari Tabel 4.1 yakni kedisiplinan karyawan yang terjadi dalam PDAM Kota Makassar yang menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang absen untuk tahun 2011 sebesar 162 orang, di tahun 2012 karyawan yang absen mengalami penurunan sebesar 129 orang Pada tahun 2013 dan 2014 karyawan yang absen mengalami peningkatan yang luar biasa sebesar 229 dan 237 orang akan tetapi di tahun 2015 karyawan yang absen hanya 188 orang. Dengan demikian salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kedisiplinan karyawan akan berdampak negatif terhadap tercapai efektivitas dan efisien kerja karyawan khususnya pada PDAM Kota Makassar.

Dari data karyawan tersebut maka pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Makassar. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli 2015. Kuesioner dibagikan pada seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum yang berjumlah 90 orang.

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum yang berjumlah 90 orang. Adapun karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian antara lain jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor pembeda responden, dimana gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan kedalam dua kategori yakni pria dan wanita, hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	42	46,7
Perempuan	48	53,3
Total	90	100

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa komposisi wanita lebih banyak jika dibandingkan dengan pria. Dari total 90 responden yang diteliti, maka sebanyak

48 orang (53,3%) diantaranya adalah wanita, sedangkan 42 orang (46,7%) adalah pria. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dan menjadi sampel penelitian ini adalah wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Responden	Persentase
< 25 tahun	17	18,9
26-35 tahun	28	31,1
36-45 tahun	35	38,9
diasas 46 tahun	10	11,1
Total	90	100

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Mengacu pada komposisi pembagian prosentase responden berdasarkan umur, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dan menjadi sampel penelitian sebagian besar berumur 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (38,9%) dari 90 orang responden yang diteliti.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status responden dalam penelitian ini tergolong atas dua bagian yakni : status kawin dan belum kawin, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

Status Perkawinan	Responden	Persentase
Kawin	81	90
Belum Kawin	9	10
Total	90	100

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Berdasarkan tabel mengenai gambaran status perkawinan responden, nampak bahwa rata-rata status responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah sudah kawin, dengan jumlah responden sebanyak 81 orang (90%), sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah berstatus kawin atau sudah berkeluarga.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itulah dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan terakhir responden dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu : Akademi/Diploma, S1 dan S2 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
Akademi/Diploma	31	34,4
S1	50	55,6
S2	9	10,0
Total	90	100

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Dari data yang ada pada tabel 4.5 di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang (55,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan dan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah mempunyai tingkat pendidikan sarjana.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja dipandang sebagai lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana semakin lama masa kerja responden maka pengalaman yang diperoleh juga semakin banyak dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan gambaran masa kerja responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Responden	Persentase
1-2 tahun	11	12,2
2-3 tahun	28	31,1
3-5 tahun	19	21,1

lebih dari 5 tahun	32	35,6
Total	90	100

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Berdasarkan data tersebut di atas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (35,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar masa kerja karyawan dan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah di atas 5 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga rata-rata skor untuk variabel Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai disiplin kerja sebagai berikut:

TABEL 4.7
HASIL TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DISIPLIN
KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
1	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan	26	55	9			4,19
2	Saya selalu bertingkah laku sopan dalam perusahaan	35	54	1			4,38
3	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah di tetapkan	35	53	2			4,37

	perusahaan						
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur	50	38	2			4,53
5	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas?	43	45	2			4,46
Jumlah							21,92
Rata-Rata							4,38

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

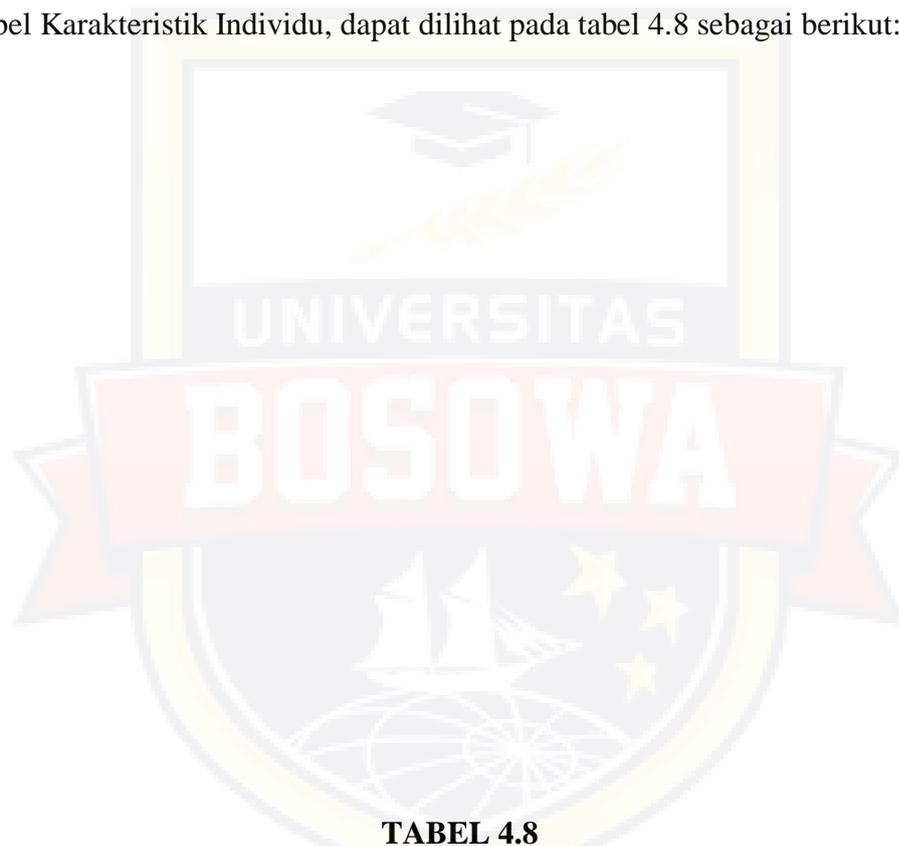
Tabel 4.7 menunjukkan tanggapan responden terhadap disiplin kerja. Tanggapan responden disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Berdasarkan tanggapan responden, dimana indikator yang memiliki nilai terendah sebesar 4,19 yaitu kepatuhan pada jam dan hari kerja. Responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang, setuju 55 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 9 orang. Selanjutnya indikator bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan 4,37 dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 35 orang, setuju sebanyak 53 orang dan ragu-ragu sebanyak 2 orang.. Sedangkan, indikator yang tertinggi yaitu selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur dengan nilai 4,53, dimana responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang, setuju sebanyak 38 orang dan ragu-ragu 2 orang.

Dari hasil di atas, pernyataan selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur nilai tertinggi. Hal ini berarti karyawan selalu menjaga tanggung

jawabnya serta kejujuran dalam bekerja , sehingga hubungan antara karyawan dan pimpinan terjalin harmonis.

4.3.2 Deskripsi Karakteristik Individu

Analisis deskripsi jawaban didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan terhadap variabel Karakteristik Individu, dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:



TABEL 4.8
HASIL TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
KARAKTERISTIK INDIVIDU

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
1	Saya mampu memahami setiap perintah yang diberikan atasan secara lisan	30	53	7			4,26
2	Saya sangat memahami tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	39	49	2			4,41

3	Keterampilan saya akan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya.	37	46	7			4,33
4	Saya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum bekerja di sini	45	38	7			4,42
5	Masa kerja yang berpengaruh terhadap pengetahuan saya akan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya	43	45	2			4,46
Jumlah							21,88
Rata-Rata							4,37

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai Karakteristik Individu, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor dari karakteristik Individu sebesar 4,37 yang artinya berada pada *range* tinggi. Indikator yang memiliki nilai terendah yaitu tidak memahami setiap perintah yang diberikan atasan secara lisan dengan nilai sebesar 4,26 dimana responden yang menjawab sangat setuju 30 orang, setuju sebanyak 53 orang dan ragu-ragu sebanyak 7 orang. Pernyataan tentang tidak mampu setiap perintah yang diberikan atasan secara lisan memperoleh nilai terendah, dimana masih ada karyawan yang kurang memahami perintah secara lisan.

Sedangkan indikator dengan nilai tertinggi pengetahuan membantu dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai sebesar 4,46, dimana responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, setuju sebanyak 45 orang dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang. Pernyataan mengenai pengetahuan membantu dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh nilai tertinggi. Berarti

pengetahuan yang karyawan pahami sangat membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.3.3 Deskripsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:



TABEL 4.9
HASIL TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
1	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan	33	51	6			4,30
2	Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan	49	41				4,54

	perusahaan						
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya	35	43	12			4,26
4	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan	44	36	10			4,38
5	Saya bersedia menerima kritik dan saran atas hasil yang diperoleh	48	41	1			4,52
Jumlah							22,00
Rata-Rata							4,40

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2016)

Dari tabel 4.9 mengenai hasil tanggapan responden tentang kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 4,40 yang berada pada *range* yang tinggi. Indikator yang memiliki nilai terendah yaitu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya dengan nilai 4,26 dimana jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang, setuju sebanyak 43 orang, ragu-ragu sebanyak 12 orang. Hal ini, berarti kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Sedangkan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan dengan nilai 4,54 di mana responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang, setuju sebanyak 41 orang. Dari hasil di atas, pernyataan mengenai bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan nilai tertinggi, Berarti karyawan selalu bekerja sesuai

standar yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat membantu mengerjakan tugas yang diberikan.

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science 22*) yang dapat dilihat pada tabel 4.10

TABEL 4.10
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.182	3.771		3.495	.001
	X1	.475	.119	.396	3.999	.000
	X2	-.072	.106	-.068	-.684	.496

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2016)

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,182 + 0,475X1 + 0,072X2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 13,182. Artinya apabila disiplin kerja dan karakteristik individu konstan, maka kinerja karyawan akan positif.

2. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,475. Apabila indikator disiplin kerja naik sebesar satu satuan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,475 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel karakteristik Individu (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,072 menyatakan bahwa apabila karakteristik individu meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,072 satuan.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, Karena variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan variabel yang lain.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square*. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.11
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.413 ^a	.171	.152	1.6219
---	-------------------	------	------	--------

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 4.11 dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,413$. Untuk mengetahui besarnya variasi dari kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,152. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan karakteristik individu sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji F (simultan) dan uji T (parsial). Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.6.1 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya (sig) $< 0,05$ dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.12
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.144	2	23.572	8.961	.000 ^b
	Residual	228.856	87	2.631		
	Total	276.000	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2015)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 8,961 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel 3,10 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan Karakteristik Individu, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar.

4.6.2 Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu disiplin kerja dan karakteristik individu karyawan secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila < (0,05), maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.13
HASIL UJI T (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig
Disiplin Kerja	3,999	1,987	0,000
Karakteristik Individu	0,684	1,987	0,496

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2015)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 tentang uji T, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel disiplin kerja dan Karakteristik Individu dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

1. Uji T Disiplin Kerja

Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung $3,999 > 1,987$ t-tabel. Hal ini berarti bahwa yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar.

2. Uji T Karakteristik individu

Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel Karakteristik Individu terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung 0,684 lebih kecil dibandingkan t-tabel 1,987 dan nilai sig 0,496 yang jauh lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara

Karakteristik Individu dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar.

Jadi berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada adalah Disiplin Kerja dengan t-hitung sebesar 3,999 dibandingkan dengan t-hitung Karakteristik Individu yang memperoleh nilai sebesar 0,684.

4.7 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Individu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan Karakteristik Individu merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,475, selain itu $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin

kerja dapat meningkatkan karyawan agar lebih produktif dan mendorong kepatuhan dan tanggung jawab yang besar kepada perusahaan.

4.7.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Karakteristik Individu sebesar 0,072, selain itu nilai sig. $0,496 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Husein dan Hady (2012:36) Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

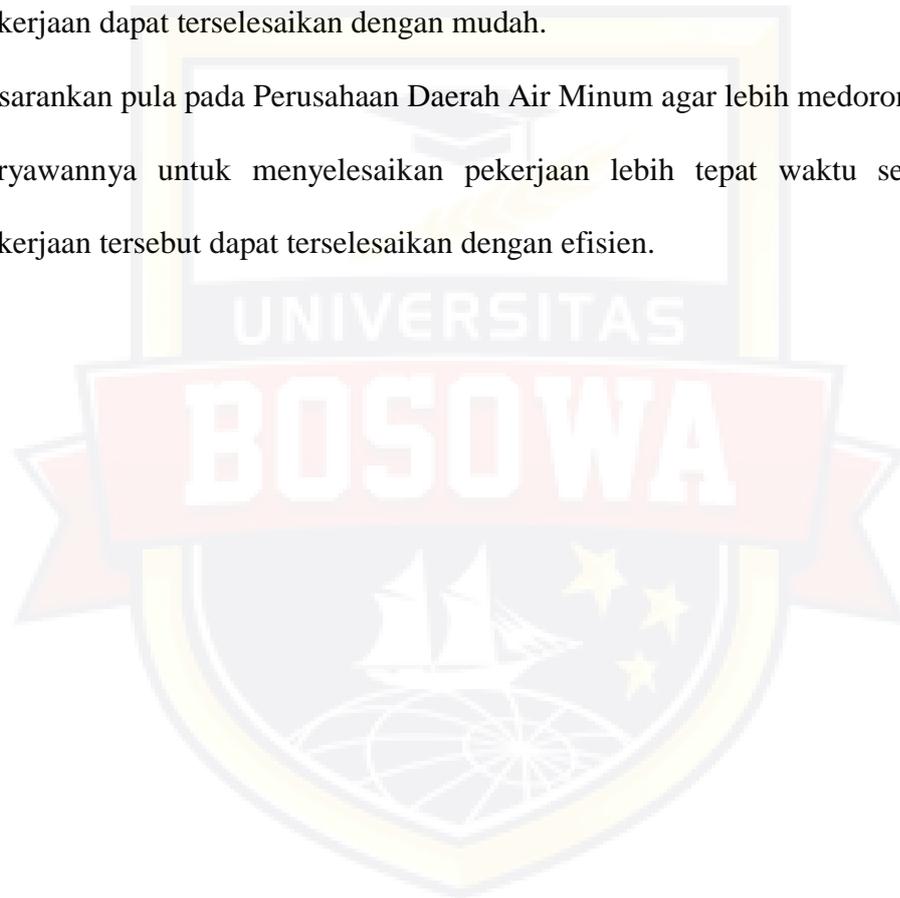
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dan untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Makassar.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar perlunya Perusahaan Daerah Air Minum memerhatikan kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawan sehingga kedisiplinan pada perusahaan dapat terus meningkat.
2. Disarankan kepada Perusahaan Daerah Air Minum agar lebih mampu memahami setiap perintah yang diberikan oleh atasan secara lisan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan mudah.
3. Disarankan pula pada Perusahaan Daerah Air Minum agar lebih mendorong para karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih tepat waktu sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan efisien.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan, dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Cetakan keenam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dian Romel. *Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas ekonomi Universitas Komputer Indonesia
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Yogyakarta..
- Hayati Nur dan Imelda cristina Sinaga. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Tim*. Jurnal Sains Manajemen dan Akutansi
- Husien. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. No 1:35-44.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, SE.,M.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prof.Dr.Badeni,M.A.November.2014.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*
Bandung:Alfabeta
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Wilson Bangun.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
Bandung



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada

Yth. Para Responden

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Berkenaan dengan penelitian tersebut diatas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tesusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

Bagian I. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda :

- a) Laki-Laki b) Perempuan

2. Usia :

- a) 20-25 tahun b) 26-35 tahun
c) 36-45 tahun d) 46-55 tahun

3. Tingkat Pendidikan Terakhir :

- a) Akademi/Diploma b) S1 c) S2

4. Lama Bekerja :

- a) 1-2 tahun b) 2-3 tahun
c) 3-5 tahun d) lebih dari 5 tahun

5. Status Perkawinan

- a) Kawin b) Belum Kawin

Bagian II Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu Sdr/I diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Disiplin Kerja (X1)

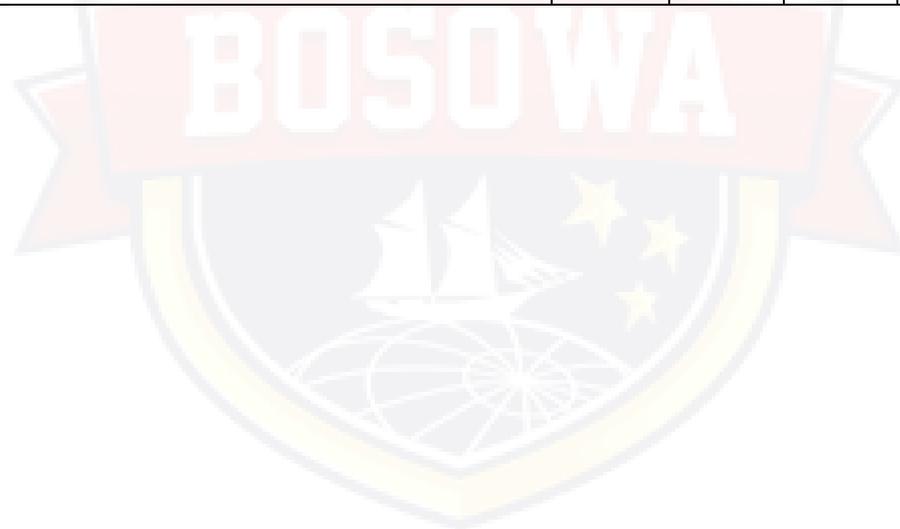
NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan					
2	Saya selalu bertingkah laku sopan dalam perusahaan					
3	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur					
5	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas?					

Variabel Karakteristik Individu (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu memahami setiap perintah yang diberikan atasan secara lisan.					
2	Saya sangat memahami tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
3	Keterampilan saya akan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
4	Saya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum bekerja di sini					
5	Masa kerja yang berpengaruh terhadap pengetahuan saya akan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya					
4	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan					
5	Saya bersedia menerima kritik dan saran atas hasil yang diperoleh					



LAMPIRAN : HASIL OLAH DATA SPSS

Disiplin Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.0	10.0	10.0
	4	55	61.1	61.1	71.1
	5	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	54	60.0	60.0	61.1
	5	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	53	58.9	58.9	61.1
	5	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	38	42.2	42.2	44.4
	5	50	55.6	55.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	45	50.0	50.0	52.2
	5	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Karakteristik Individu (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.8	7.8	7.8
	4	53	58.9	58.9	66.7
	5	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	49	54.4	54.4	56.7
	5	39	43.3	43.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.8	7.8	7.8
	4	46	51.1	51.1	58.9
	5	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.8	7.8	7.8
	4	38	42.2	42.2	50.0
	5	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.2	2.2	2.2
	4	45	50.0	50.0	52.2
	5	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.7	6.7	6.7
	4	51	56.7	56.7	63.3
	5	33	36.7	36.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	45.6	45.6	45.6
	5	49	54.4	54.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	13.3	13.3	13.3
	4	43	47.8	47.8	61.1
	5	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11.0	11.1	11.1
	4	36	39.6	40.0	51.1
	5	44	48.4	48.9	100.0
	Total	90	98.9	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	41	45.6	45.6	46.7
	5	48	53.3	53.3	100.0
Total		90	100.0	100.0	

REGRESI LINEAR BERGANDA

1. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.182	3.771		3.495	.001
	X1	.475	.119	.396	3.999	.000
	X2	-.072	.106	-.068	-.684	.496

a. Dependent Variable: Y

2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

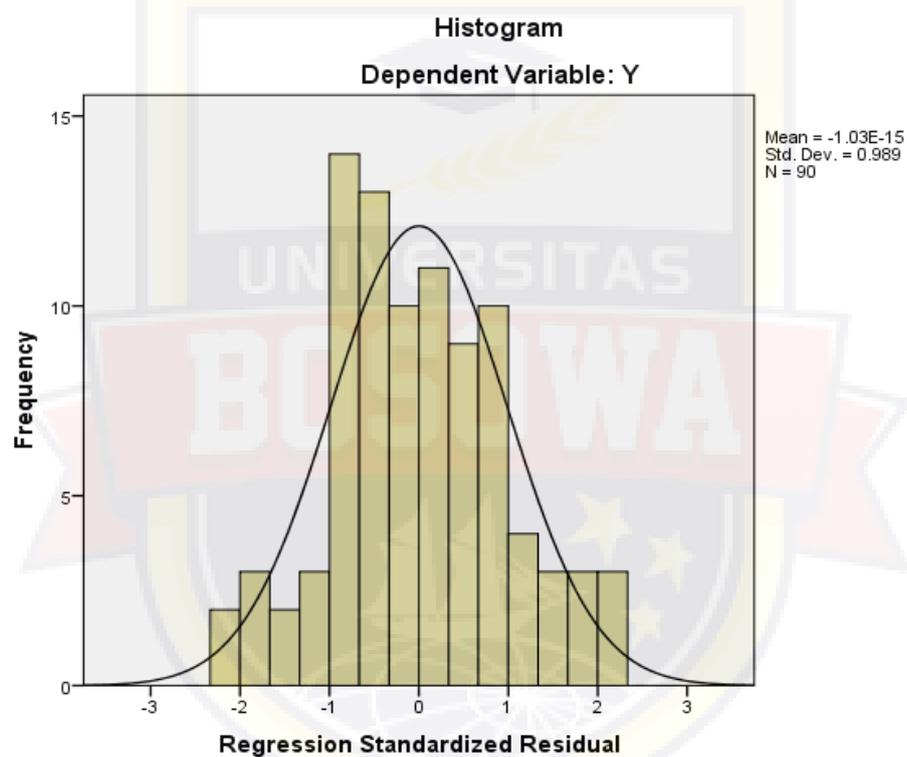
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.152	1.6219

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.144	2	23.572	8.961	.000 ^b
	Residual	228.856	87	2.631		
	Total	276.000	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

