

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat

Jon Maizar¹, Mai Yuliza², Endar Wita³, Sintia Ramadhani⁴

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang,¹ STIE Pasaman²
Email: jon.mzr@gmail.com, mai.yuliza@gmail.com

Received 19 April 2022; Accepted: 20 Mei 2022; Published: 9 Juni, 2022

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten Pasaman Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Pasaman Barat. Populasi adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 54 orang. Karena populasinya di bawah 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah 54 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dapat dijelaskan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 3,896 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), (2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1,225 dan tingkat signifikansi 0,226 ($>0,05$), (3) Variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 67,526 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai R² menunjukkan 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja

Abstract

This research was conducted at PDAM (Local State Water Company) West Pasaman Regency. The purpose of this study was to determine the impact of Work Discipline and Individual Characteristics on Employees Performance at PDAM West Pasaman Regency. The population are all employees of PDAM West Pasaman Regency, amounting to 54 people. Because the population is below 100 people, sampling technique using is census method that is the entire population is sampled, so the number of samples are 54 people. The data collection methods used questionnaires and interviews. The data analysis method used descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS 2016. The results of this study indicate a relationship between independent variable and dependent variable. It can be explained that (1) Work discipline has positive and significant impact on

employee performance with regression coefficient of 3.896 and significant rate of 0.000 (<0.05), (2) Individual characteristics has positive and insignificant impact on employee performance with regression coefficient of 1.225 and significant rate of 0.226 (> 0.05), (3) The independent variables simultaneously have positive and significant impact on performance with regression coefficient value of 67.526 with significant rate of 0.000 (<0.05). R² value shows 72.6% and the remaining 27.4% is influenced by other variables which are not included in this study.

Keywords: Individual Characteristics; Performance; Work Discipline,

PENDAHULUAN

Salah satu kewajiban Pemerintah Daerah dalam Administrasi Publik adalah melaksanakan urusan yang wajib diantaranya adalah menyediakan air bersih bagi masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 3 yaitu bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Dalam melaksanakan kewajiban tersebut maka diperlukan kinerja Pemerintah agar tercapainya sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan oleh Negara. Seperti yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 bahwa dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat, negara wajib melayani setiap warga negara dan penduduk dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Begitu juga kebutuhan manusia akan air bersih sebagai yang sangat vital untuk hidup manusia. Meskipun pada dasarnya air tersebut termasuk dalam kategori benda bebas, dalam arti untuk memperoleh air tidak memerlukan banyak pengorbanan, tetapi kadang harus melewati jasa pelayanan dari PDAM.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Menurut (Mangkunegara, 2013) mendefinisikan kinerja (prestasikerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau

kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Penulis melakukan penelitian di PDAM Kabupaten Pasaman Barat dengan banyak karyawan sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat

Penempatan	Jumlah Karyawan (orang)
Kantor Pusat	24
Unit Simpang 4	6
Unit Simpang 3	5
Unit Kinali	3
Unit Talu	2
Unit Kajai	3
Unit Ujung Gading	6
Unit Parit	3
Unit Sasak	2
	54

Sumber : Bagian Administrasi PDAM Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan pada tabel 1.1, bahwa PDAM Kabupaten Pasaman Barat mempunyai 9 (sembilan) kantor yang tersebar di beberapa wilayah di Pasaman Barat, 9 (sembilan) kantor tersebut yaitu 1 kantor pusat dan 8 kantor unit. Kantor pusat memiliki 24 (dua puluh empat) orang karyawan, kantor unit Simpang Empat memiliki 6 (enam) orang karyawan, kantor unit Simpang Tiga memiliki 5 (lima) orang karyawan, kantor unit Kinali memiliki 3 (tiga) orang karyawan, kantor unit Talu memiliki 2 (dua) orang karyawan, kantor unit Kajai memiliki 3 (tiga) orang karyawan, kantor unit Ujung Gading memiliki 6 (enam) orang karyawan, kantor unit Parit memiliki 3 (tiga) orang karyawan, kantor unit Sasak memiliki 2 (dua) orang karyawan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Untuk tercapainya kinerja yang baik di suatu perusahaan, perlunya meningkatkan kedisiplinan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang

diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Selain dari disiplin kerja, karakteristik individu juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Menurut Winardi dalam (Abdul Rahman, 2013) karakteristik individu mencakup sikap-sikap berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian belajar dan motivasi.

Kemampuan dan kreativitas karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat juga rendah, hal ini disebabkan karena dominannya karyawan yang berusia lanjut. Karyawan yang berusia lanjut cenderung kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena memiliki keterbatasan dari sisi tenaga dan kemampuan teknis. Berikut data sampel karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat berdasarkan usia.

Tabel 2

Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentasi
21-30	8	14,81%
31-40	14	25,93%
41-50	20	37,04%
51-60	12	22,22%
Total	54	100%

Sumber : Bagian Administrasi PDAM Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan data di atas bisa dilihat bahwa Karyawan yang berumur 41-50 tahun mendominasi. Dapat dilihat dari persentasi diatas, karyawan yang berusia 21-30 tahun memiliki persentasi 14,81%, usia 31-40 tahun memiliki persentasi

25,93%, usia 41-50 tahun memiliki persentasi 37,04%. usia 51-60 tahun memiliki persentasi 22,22%.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki Usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di indonesia adalah berumur 15 tahun- 64 tahun.

Tabel 3
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 s/d 5 Tahun	7	13.0
2	6 s/d 10 Tahun	2	3.7
3	11 s/d 15 Tahun	26	48.1
4	Diatas 15 Tahun	19	35.2
	Total	54	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, responden berdasarkan masa kerjanya 1 s/d 5 tahun sebanyak 7 orang atau 13,0%, karyawan dengan masa kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 2 orang atau 3,7%, karyawan dengan masa kerja 11 s/d 15 tahun sebanyak 26 orang atau 48,1% dan karyawan dengan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 19 orang atau 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan sudah cukup lama mengabdikan dirinya di perusahaan tersebut, dengan demikian, maka lebih memahami pekerjaannya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan rentang waktu yang telah ditempuh seorang karyawan (Handoko, 2010). Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan gangguan pada tubuh. Tekanan fisik pada suatu kurun waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Tekanan-tekanan akan terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang, sehingga mengakibatkan memburuknya kesehatan yang disebut juga kelelahan klinis atau kronik.

PDAM merupakan salah satu perusahaan milik Daerah Propinsi atau Daerah Kabupaten atau Daerah Kota yang bergerak dibidang pengelolaan dan penyediaan air bersih. PDAM merupakan perusahaan tidak hanya berorientasi pada masyarakat, tetapi juga berorientasi menghasilkan laba. Laba yang dihasilkan oleh perusahaan sebagian digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan dan sebagian lagi disetorkan ke pemerintah guna meningkatkan pendapatan asli daerah.

Sesuai dengan observasi awal pada PDAM Kabupaten Pasaman Barat peneliti menemukan suatu kondisi dimana belum optimalnya Kemampuan dan kreativitas karyawan, hal ini disebabkan karena dominannya karyawan yang berusia lanjut. Karyawan yang berusia lanjut cenderung kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena memiliki keterbatasan dari sisi tenaga dan kemampuan teknis. dan rasa disiplin karyawan dalam bekerja masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran karyawan, adanya karyawan yang tidak mengikuti dan terlambat dalam melaksanakan apel pagi, jam pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan jam masuk setelah melaksanakan istirahat siang juga tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2014) Dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu masalah. Penelitian ini melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 54 orang Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penulisan ini seluruh karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat yang

berjumlah 54 orang dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan bantuan SPSS dengan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien kolerasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien kolerasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid Imam Ghozali(2013). Sedangkan Menurut Idris (2010) menyatakan bahwa untuk uji validitas apabila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan valid karena nilai *corrected item-total correlation* $> 0,30$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Danang (Sunyoto, 2012) Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut (Ghozali, 2013) suatu kontruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika diberikan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 70% atau 0,70 maka penelitian dikatakan reliabel. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16.00. Dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	10	0.856	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	8	0.833	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	10	0.888	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Hasil Pengolahan SPSS,2020)

Dari tabel diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat (Ghozali, 2013), dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* diatas 0,70. Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi Menurut (Santoso, 2012), untuk uji normalitas berpedoman pada uji kolmogrov smirnov yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Kinerja(Y)	0.659	0,05	Normal
2	Disiplin Kerja(X1)	0.308	0,05	Normal
3	Karakteristik Individu(X2)	0.389	0,05	Normal

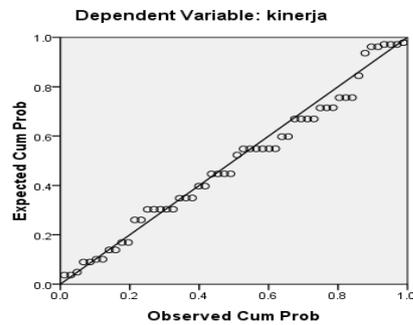
Sumber: Hasil Pengolahan data

Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai signifikan pada kinerja (Y) menunjukkan angka 0.659, disiplin kerja (X1) menunjukkan angka 0.308, karakteristik individu (X2) menunjukkan angka 0.389, Dan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linier, dapat dilihat dari P-Plot apa bila titik distribusi mengikuti garis sumbu.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan data

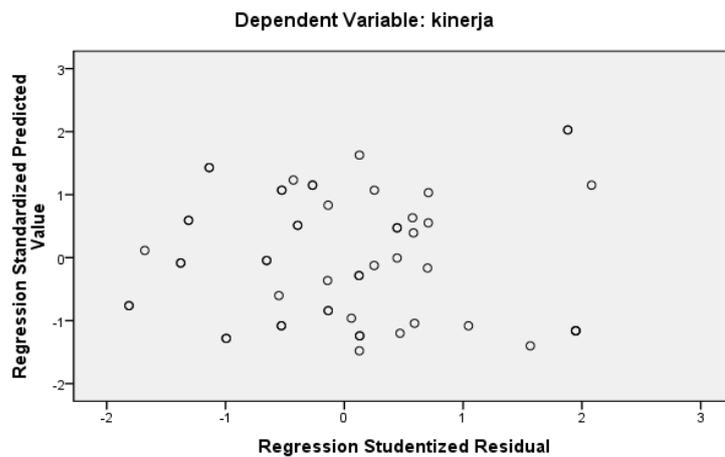
Gambar 1
Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Nilai Signifikansi PP-Plot

Dari gambar di atas merupakan hasil kurva *normalprobability plot* maka dapat dijelaskan bahwa titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis lurus diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva *normal probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bila dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik terdapat pada grafik scatterplot.

Scatterplot



Sumber: (Hasil Pengolahan data)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar pada grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variabel inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF diatas 10 atau *tolerance value* dibawah 0,1. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,1. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja(X_1)	0.187	5.341
Karakteristik Individu (X_2)	0.187	5.341

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan karakteristik individu nilai *tolerance*-nya $> 0,1$ dan $VIF < 10$. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2010). Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Konstanta	1.084	4.759	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja(X ₁)	0.534	3.896	0.000	Signifikan
Karakteristik Individu (X ₂)	0.166	1.225	0.226	Tidak Signifikan
F	67.526		0.000	
R ²	0.726 atau 72,6%			

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Kuncoro (2010) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah:

$$Y = 1.084 + 0.534X_1 + 0.166X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) bernilai nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai disiplin kerja (X₁) dan karakteristik individu (X₂) sama dengan 0, maka skor nilai kinerja (Y) bernilai sebesar 1.084.
2. Koefisien b₁ sebesar 0.534 koefisien variabel disiplin kerja positif artinya skor disiplin kerja terhadap kinerja (Y) bersifat positif. Jika skor disiplin kerja meningkat maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien b₂ sebesar 0.166 artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y), jika variabel skor karakteristik individu meningkat maka karakteristik individu meningkat pula.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikan yang ada. Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.534 untuk nilai t sebesar 3.896 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. artinya hipotesis 1 diterima.

Sedangkan variabel karakteristik individu memiliki koefisien regresi sebesar 0.166 untuk nilai t sebesar 1.225 dan nilai signifikansi sebesar 0.226 ($>0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 2 ditolak.

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan Uji F. Menurut (Ghozali, 2013), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian adalah:

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga model penelitian layak.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian tidak layak.

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 3 diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel disiplin kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0.726 atau 72,6%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 72,6%. Sisanya atau sebesar 23,8% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan karakteristik individu

dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil rata-rata TCR untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 74,2% atau masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapat capaian responden tertinggi sebesar 77,4% dengan butir pernyataan ke 4 yaitu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 3.896 dan nilai signifikansi sebesar .000(<0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. atau hipotesis pertama diterima. Di sisi lain regresi linier berganda dengan nilai 0.534 juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti tahun 2015 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan PDAM Kabupaten Pasaman Barat masih harus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya ke tingkat baik atau sangat baik.

Berdasarkan hasil rata-rata TCR untuk variabel karakteristik individu sebesar 74,2% atau masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapat capaian responden tertinggi sebesar 78,6% dengan butir pernyataan ke 8 yaitu menghargai perbedaan ras. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat, dan dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,166 dan nilai signifikansi sebesar 0,226 (>0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. atau hipotesis kedua ditolak. Di sisi lain regresi linier berganda

dengan nilai 1.225 juga menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu di PDAM Kabupaten Pasaman Barat lebih ditingkan lagi maka hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 3.896 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi sebesar 1.225 dan nilai signifikansi 0,226 ($>0,05$)
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan karakteristik individu PDAM Kabupaten Pasaman Barat dengan nilai F sebesar 67.526 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$)
4. Koefisien determinasi adalah sebesar 0.726 atau 72,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 72,6%. Selebihnya yaitu 27,4% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rahman, A. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Rajawali Pers.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. . Jakarta: PT Indeks.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada. Media Group.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handoko. (2010). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- _____. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan program SPSS Edisi Revisi III*. PADANG: FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PADANG.
- Kuncoro. (2010). *Teori Aplikasi untuk Bisnis Ekonomi*. In System.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Malondo, K. d. (2014). karakteristik individu, kompensasi dan motivasi karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. BANK sulut (persero) Tbk.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan. cv* alfabeta: Bandung.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke dua cetakan ke empat*. Bandung : Alfabeta. CV.
- Narimawati, U. (2011). *Metodo penelitian Kualitati dan kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University .
- Prasetyo. (2013). *Konsep Dan Aplikasi Menggunakan Matlab*. Yogyakarta:
- Rivai. Andi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo persada.
- Robbins. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- _____, S. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. . Jakarta: PT. elek media komputindo.
- Sastrohardiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti Dalam Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.