

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KABUPATEN LEMBATA**

Paulista Kotan, Frans Gana, Soleman Nub, Ricky Foeh

ABSTRACT

This study aims to a) Know and explain the descriptive responses of employees about work discipline, employee involvement and employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lembata Regency. b) Test and explain the effect of work discipline on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lembata Regency. c) Test and explain the effect of employee involvement on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lembata Regency. d) Test and explain the effect of work discipline and employee involvement on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Lembata Regency. The sample of this study was employees of PDAM Lembata Regency. The sample was taken as many as 40 respondents using the slovin formula. The analysis techniques used were Quantitative Descriptive Analysis and Multiple Regression Analysis. Based on the results of descriptive analysis shows employee perceptions of Work Discipline in the very good category and employee involvement and employee performance in the very good category. When viewed from the magnitude of the score, the employee performance variable has a value of 4.32. Based on statistical data analysis, the results of the t-test show that both independent variables partially have a significant effect on the dependent variable. The results of the F test show that simultaneously the independent variables have a positive and significant effect on the dependent variable. The R Square figure is 0.627 or 62.7%. This means that the employee performance variable is influenced by the Work Discipline variable and the employee involvement variable in the regression equation, while the remaining 37.3% is explained by variables outside the variables discussed in this study. And for further researchers it is expected to be able to add other variables such as motivation, commitment, compensation, organizational culture, and work environment. It is hoped that the results of this research can be input for PDAM Lembata Regency to maintain and improve employee performance, work discipline and employee involvement.

Keywords: Work Discipline, Employee Engagement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan baik organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam menentukan faktor produksi, membangun serta mengembangkan perusahaan. Selain itu sumber daya

manusia berperan dalam elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Adanya disiplin kerja untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno 2011).

Ruky (2019) keterlibatan karyawan adalah karyawan yang antusias tentang lingkungan kerja dan rekan kerja mereka dan sepenuhnya berdedikasi terhadap pekerjaan mereka.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lembata adalah sebuah perusahaan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Lembata, sesuai dengan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2003 tanggal 16 Januari 2003 tentang pembentukan dan pengelolaan PDAM Kabupaten Lembata. Sesuai dengan peraturan pendirian perusahaan diatas, PDAM Kabupaten Lembata didirikan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional pada umumnya, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat adil dan makmur. Perusahaan ini dibentuk untuk mempercepat pelayanan kebutuhan masyarakat akan air bersih.

Permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lembata adalah perusahaan masih kurang mampu melayani kebutuhan air para pelanggan, walaupun tagihan rekening air setiap bulannya tetap berjalan dan

mengharuskan para pelanggan untuk memenuhi kewajiban mereka yaitu membayar tagihan rekening air setiap bulan. Selain itu, masih banyaknya komplain dari para pelanggan mengenai pendistribusian air yang tidak lancar, terjadinya kebocoran pipa yang belum ditangani secara baik, dan juga air yang disalurkan kurang bersih. Kinerja karyawan kurang optimal hal ini disebabkan karena karyawan kurang datang untuk bekerja, Disiplin Kerja kurang optimal hal ini disebabkan karena karyawan kadang-kadang melanggar peraturan perusahaan dan kurangnya keterlibatan karyawan hal ini disebabkan karena karyawan kurang mampu bekerja dengan waktu yang lama.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mathias dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan karyawan. Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Penjelasan kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu mutu yang harus dicapai atau mutu yang dihasilkan sesuai dengan hasil yang diinginkan atau direncanakan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas atau jumlah kegiatan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu jangka waktu yang digunakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Kehadiran, yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri karyawan dalam masa kerjanya.
5. Kerjasama, yaitu menyangkut hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan atau pemimpin.

Disiplin Kerja

Bahwa adapun indikator menurut Amalia,dkk (2017) yang dapat dijadikan variabel penelitian pada kajian ini terdapat 5 indikator adalah:

1. Frekuensi Kehadiran. merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.
6. Keterlibatan Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja

karyawan, yang diukur melalui instrumen dan analisis menggunakan prosedur statistik dan pengujian hipotesis

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lembata, Jl. Dekenat, Kelurahan Lewoleba, Kecamatan Nubatukan Kabupaten Lembata.

Waktu yang dibutuhkan selama penelitian ini yaitu selama 1 bulan yaitu bulan Januari-februari 2025.

Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya dibagi menjadi dua, yaitu:

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tertulis yang berupa keterangan-keterangan, laporan dan jawaban yang berhubungan dengan tempat penelitian seperti sejarah berdirinya perusahaan, visi misi perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh peneliti dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden terkait tanggapannya mengenai berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Serangkaian pertanyaan ini meliputi pertanyaan berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Keterlibatan Karyawan (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung berkaitan dengan obyek penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang terjadi. Pengamatan langsung peneliti dalam penelitian ini dilihat masih

ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dan kurang terlibat dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden guna memperoleh informasi yang mendalam dan terperinci terkait data penunjang penelitian ini. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan bersama Ibu Anastasia Lengari selaku Kepala Seksi Keuangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lembata.

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti menganalisis dokumen-dokumen yang sudah ada seperti laporan tahunan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan penelitian. Data perusahaan meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengukur indikator atau variabel yang menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = (\sum R) / N \times 100\%$$

Keterangan :

I : Indikator merupakan besarnya presentase variabel

$\sum R$: Total dari setiap skala jawaban

N : Bobot ideal yang diperoleh dari perkalian n (jumlah sampel)

Jumlah indikator dengan banyaknya skala jawaban (5 skala)

HASIL

Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja diukur oleh lima indikator, yaitu Frekuensi Kehadiran ($X_{1.1}$), Tingkat Kehadiran ($X_{1.2}$), Ketaatan Terhadap Standar Kerja ($X_{1.3}$), Ketaatan Terhadap

Peraturan Kerja ($X_{1.4}$), dan Etika Kerja ($X_{1.5}$). Jawaban atau persepsi 40 orang responden terhadap Variabel Disiplin Kerja yang diungkapkan oleh karyawan PDAM Kabupaten Lembata

Keterlibatan Karyawan (X_2)

Variabel Keterlibatan Karyawan diukur oleh tiga indikator, yaitu Penyerapan ($X_{2.1}$), Kekuatan ($X_{2.2}$), dan Dedikasi ($X_{2.3}$). Jawaban atau persepsi 40 orang responden terhadap Variabel Keterlibatan Karyawan yang diungkapkan oleh karyawan PDAM Kabupaten Lembata

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur oleh lima indikator, yaitu Kualitas ($Y_{1.1}$), Kuantitas ($Y_{1.2}$), Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$), Kehadiran ($Y_{1.4}$), dan Kerja sama ($Y_{1.5}$). Jawaban atau persepsi 40 orang responden terhadap Variabel Keterlibatan Karyawan yang diungkapkan oleh karyawan PDAM Kabupaten Lembata

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja dan keterlibatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Lembata. Untuk itu maka akan dilakukan uji statistika dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.353	4.575		1.607	0.117
1 Disiplin Kerja (X ₁)	0.519	0.124	0.513	4.189	0.000
Keterlibatan Karyawan (X ₂)	0.553	0.180	0.377	3.077	0.004

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.353 + 0.519X_1 + 0.553X_2$$

Pembahasan

Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan yang menunjukkan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup hal-hal seperti mematuhi jam kerja, mengikuti instruksi atasan, menjaga etika profesional, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, meningkatkan produktivitas, dan mendorong perilaku yang positif di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, dapat diandalkan, dan mampu bekerja secara konsisten untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4.189 dengan tingkat signifikan 0.000 sedangkan t-tabel

nilainya sebesar 1.080 ($df = n-k = 40-2=38$). Hasil uji t-hitung sebesar 4.189 t-tabel sebesar 1.080 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Oleh sebab itu, keputusannya H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional dikelola dengan lebih baik maka kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lembata akan meningkat. Hipotesis 1: pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat dengan hasil analisis deskriptif tentang tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja yang menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 4.22 dalam kategori sangat baik, berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian yang positif.

KESIMPULAN

1. Tanggapan dari karyawan PDAM Kabupaten Lembata terhadap Disiplin Kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk Disiplin Kerja sebesar 4,22 dalam kategori sangat baik, berarti bahwa rata-rata karyawan memberikan penilaian positif. Tanggapan dari karyawan PDAM Kabupaten Lembata terhadap Keterlibatan Karyawan menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk Keterlibatan Karyawan sebesar 4,21 dalam kategori sangat baik, berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat positif. Tanggapan dari karyawan PDAM Kabupaten Lembata terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4,32 dalam kategori sangat baik, berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat positif.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika Disiplin Kerja, keterlibatan karyawan dikelola dengan lebih baik maka kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lembata akan meningkat.

3. Disiplin Kerja dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika Disiplin Kerja dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama dikelola dengan lebih baik maka kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lembata akan meningkat.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui Disiplin Kerja dan Keterlibatan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lembata. Hasil analisis determinasi dimana variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan keterlibatan karyawan (X_2) sebesar koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.627 atau 62,7%. Artinya, bahwa variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh kedua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel keterlibatan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,3% diterangkan oleh variabel diluar variabel Disiplin Kerja dan variabel keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Mathis & Jackson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Selembat Empat Jakarta
- PDAM (2023). Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum KABUPATEN LEMBATA. LEMBATA: BPKP.
- Ruky, S. M. (2019). Mengelola Perusahaan Jasa Profesional. (S. M. Ruky, Ed.) (Pertama). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Journal of Managerial Psychology Emerald Group Publishing, vol 21, No. 7. hal. 600- 619.