

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam organisasi, karena sumber daya manusia adalah motor organisasi dalam mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, aset terpenting dalam organisasi merujuk kepada orang – orang di dalam organisasi tersebut. Setiap kegiatan dalam perusahaan memerlukan kedisiplinan yang tinggi dari para anggotanya, dan tidak terkecuali para pimpinannya.

Demikian pula terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bidang SDM & Organisasi, Surabaya. Perusahaan ini menyadari pentingnya kedisiplinan para karyawannya. Karena dengan kedisiplinan, prestasi kerja karyawan akan lebih mudah tercapai. Untuk itulah penelitian ini dilakukan dengan judul “PENGARUH FAKTOR – FAKTOR DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR BIDANG SDM & ORGANISASI, SURABAYA.”

Untuk menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian, maka dilakukan uji regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan 0,950 yang berarti secara bersama-sama 95 % perubahan variabel prestasi kerja disebabkan oleh variabel kedisiplinan yang terdiri dari kompensasi (X_1), keteladanan pimpinan (X_2), perhatian pimpinan (X_3), pengawasan pimpinan (X_4), keberanian pimpinan mengambil tindakan (X_5), aturan pasti yang dijadikan pegangan (X_6) dan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (X_7). Pembuktian hipotesis pertama dilakukan berdasarkan nilai F_{hitung} . Nilai F_{hitung} sebesar 94,353 dengan tingkat signifikansi uji F_{hitung} adalah sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara faktor – faktor yang menunjang disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bidang SDM & Organisasi, Surabaya, sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Secara parsial faktor disiplin kerja karyawan meliputi kompensasi (X_1), keteladanan pimpinan (X_2), perhatian pimpinan (X_3), pengawasan pimpinan (X_4), keberanian pimpinan mengambil tindakan (X_5), aturan pasti yang dijadikan pegangan (X_6) dan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (X_7) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) seperti yang nampak pada persamaan berikut :

$$Y = -0.149 + 0.118 X_1 + 0.113 X_2 + 0.154 X_3 + 0.108 X_4 + 0.159 X_5 + 0.179 X_6 + 0.207 X_7$$

Pembuktian hipotesis kedua dilakukan berdasarkan nilai t_{hitung} . Nilai t_{hitung} tiap variabel bebas mempunyai tingkat kesalahan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Dimana kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (X_7) memiliki nilai koefisien determinasi parsial tertinggi dibandingkan variabel bebas lainnya, maka kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (X_7) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua tidak terbukti kebenarannya.