

Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo

M. Saifullah ¹, Titik Musriati ^{2*}, Agung Yatiningrum ³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : upmtitik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kedisiplinan, Etos Kerja dan kompetensi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, adapun responden dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Metode pengumpulan data menggunakan sampling jenuh, dan didapat responden sebanyak 69 responden dan alat analisis regresi linier dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Cara pengambilan informasi yang dilakukan dalam penelitian yakni : wawancara, dokumentasi, serta kuesioner. Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kedisiplinan, etos kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Probolinggo. **Kata Kunci: Kedisiplinan, Etos Kerja, Kompetensi Kinerja Pegawai.**

ABSTRACT

The aim of the study was to find out whether the influence of work discipline, Work Ethics and competence has a partial effect on the performance of the employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Probolinggo City. The type of research used is descriptive quantitative, while the respondents in this study were employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Probolinggo City. The data collection method used saturated sampling, and obtained 69 respondents and a linear regression analysis tool using the SPSS 26 application. The methods of collecting information used in the research were: interviews, documentation and questionnaires. Partially, it affects the performance of employees of the Probolinggo Municipal Water Supply Company (PDAM). Results of the t (partial) test show that there is a positive and significant influence of work discipline and competency variables on the performance of employees of the Probolinggo Regional Drinking Water Company (PDAM).

Keywords: Social Support, Work Stress, Performance



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan keinginan instansi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2016). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019).

Keberhasilan dan kegagalan perusahaan tidak hanya dinilai berdasarkan kinerja keuangannya dalam jangka pendek, tetapi juga dari kemampuannya untuk mempertahankan kinerja pegawai. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih. Perusahaan ini berupaya untuk meningkatkan pelayanan dengan fokus pada kualitas dan kuantitas air yang memadai, serta menawarkan harga pasang baru dan tarif air yang terjangkau bagi masyarakat Kota Probolinggo.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo Sutrisno, 2020). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Etos kerja merupakan suatu pandangan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Priansa, 2017).

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Sutrisno, 2020).

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Adakah Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Adakah Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Manakah variabel yang berpengaruh dominan Kedisiplinan, Etos Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016). Hal ini mendorong daerah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisai (Mangkunegara, 2021).

Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah (Priansa, 2017). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada para digma kerja yang intergal (Sinamo, 2017).

Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yan sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang di inginkan (Boyatzis, 2020). Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksa pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Busro, 2018).

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).



Penelitian Terdahulu

Terdapat Penelitian terdahulu yang menganalisa Pengaruh Kedisiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Indah, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Penelitian terdahulu yang Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kurniawan, 2023) berdasarkan hasil uji untuk variable Etos Kerja menjelaskan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig $0,009 < 0,05$. penelitian terdahulu yang menganalisa Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan (Krisnawati dan Bagia, 2021). Hasil pengujian kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kinerja Karyawan dengan melihat sig $0,001 < 0,05$.

Hipotesis

H1: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi pengukuran (Sujarweni, 2019). Hubungan Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan dependen dipengaruhi (Sugiyono, 2019). Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah populasi dari penelitian ini sebanyak 69 Karyawan. Sedangkan penentuan pengambilan sampel dilakukan melalui sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2019). Alat analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji dominan.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1rhitung	X2rhitung	X3rhitung	Yrhitung	rtable 5%	Keterangan
1	0.664	0.808	0.720	0.653	0,236	Valid
2	0.630	0.732	0.752	0.672	0,236	Valid
3	0.757	0.780	0.703	0.658	0,236	Valid
4	0.797	-	0.707	0.697	0,236	Valid
5	0.641	-	0.645	0.695	0,236	Valid
6	-	-	-	0.693	0,236	Valid
7	-	-	-	0.651	0,236	Valid
8	-	-	-	0.675	0,236	Valid
9	-	-	-	0.705	0,236	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas menyatakan seluruh butir pernyataan atas variabel penelitian Kedisiplinan (X1), Etos Kerja (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) menjelaskan valid karena hasil uji validitas di atas r tabel (0,236).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,733	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,663	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,793	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,852	0,6	Realibel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil diatas, nilai Cronbach Alpha melebihi nilai ketetapan reliabilitas, ini membuktikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel dapat diterima.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0.200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0.20 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0.167	0,10	5.988	10	Tidak Terjadi
Etos Kerja (X2)	0.216	0,10	4.630	10	Tidak Terjadi
Kompetensi (X3)	0.415	0,10	2.409	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Kedisiplinan (X1) = 5.988 dengan tolerance 0.167. nilai VIF pada variabel Etos Kerja (X2) sebesar 4.630 dengan tolerance 0.216. nilai VIF pada variabel Etos Kerja (X3) sebesar 2.409 dengan tolerance 0.415. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0.167	>0,05	Tidak TerjadiMasalah
Etos Kerja (X2)	0.216	>0,05	Tidak TerjadiMasalah
Kompetensi (X3)	0.415	>0,05	Tidak TerjadiMasalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Kedisiplinan (X1) = 0.167, Etos Kerja (X2) = 0,216, dan Kompetensi (X3) = 0,415 Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	1,448	
Kedisiplinan (X1)	0,430	Hubungan Positif
Etos Kerja (X2)	0,684	Hubungan Positif
Kompetensi (X3)	0,829	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 1.448 + 0.430 X1 - 0.684 X2 - 0.829 X3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : b = Nilai konstanta sebesar 1.836 mengidentifikasi bahwa variabel Kedisiplinan, Etos Kerja dan Kompetensi bernilai positif yaitu 1.836. b1 = Koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar 0.430, Etos Kerja 0.684 dan Kompetensi 0.829



bertanda positif yang artinya jika persepsi Kedisiplinan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,577	57,7% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai Adjusted R Square ialah 0,577 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Kedisiplinan, Etos Kerja dan Kompetensi pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 57,7% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 43,3% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

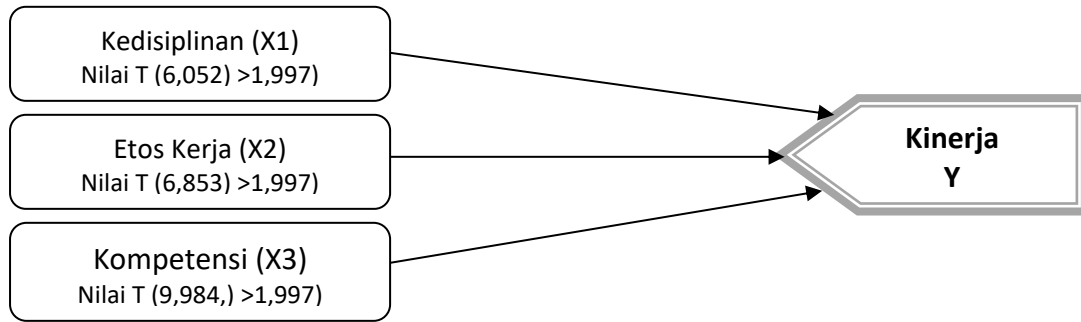
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Etos Kerja (X2)	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Kompetensi (X3)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Diketahui bahwa variabel Kedisiplinan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6.052 > 1.997$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Etos Kerja. Diketahui bahwa variabel Etos Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6.863 > 1.997$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Kompetensi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9.984 > 1.997$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Pikir
Sumber : Olahan Peneliti, 2024

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Kedisiplinan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian uji T ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Indah dan Titik, 2023 dengan judul Pengaruh Kedisiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Kompetensi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian uji T ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Rizka dan Sugiono, 2023 dengan judul Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Kompetensi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian uji T ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Giri dan Ramy, 2023 dengan judul Kompetensi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



5. KESIMPULAN

Ada pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, I. W., & Krisnawati, K. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *Journal of Management*, 6(1), 88–97.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rit, M. R. N., Kurniawan, A. P., & Silva, Y. O. Da. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wai Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 38–50.
- Sari, I. K., Musriati, T., & Pujiastuti, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(3), 421–430.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Setiawan, J., Fauzi, A., Khofifah, Ariansyah, M., & Fakhri, M. R. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Multidisiplin*, 1(3), 625–635.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.