

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN *SELF MONITORING*
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN TEHNIK
OPERASIONAL PADA KANTOR PELAYANAN
WIL. I PDAM KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
SURIANI
NIM 105720492614



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN *SELF MONITORING*
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN TEHNIK
OPERASIONAL PADA KANTOR PELAYANAN
WIL. I PDAM KOTA MAKASSAR**

**SURIANI
NIM 105720492614**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Hidup dengan penuh CINTA adalah hal terindah di dunia ini....

Segalanya akan terasa lebih mudah karena CINTA....

Suatu pengorbanan tidak akan sia-sia apabila dilandasi oleh CINTA....

Karena CINTA jualah karya kecil ini terwujud....

Dan atas nama CINTA, karya kecil ini kupersembahkan....

TERUNTUK

Bapak dan Ibu, karena CINTA kalian, aku ada di dunia ini

Suamiku, karena CINTA-mu aku lebih dewasa dan bijak dalam menyikapi

hidup ini

MOTTO HIDUP

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak

menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat

mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar."
Nama Mahasiswa : Suriani
No. Stambuk/NIM : 105720492614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing I,

Dr. Hj. Ruliaty, MM
NIDN: 00090954006

Pembimbing II,

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi,



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903.078

Ketua Jurusan Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

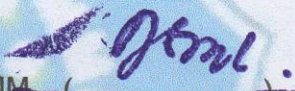




HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Suriani, Nim : 105720492614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

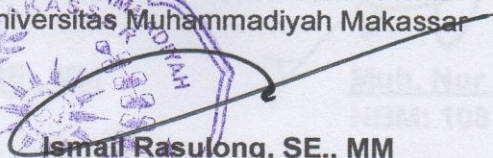
29 Dzulkaidah 1439 H
Makassar, -----

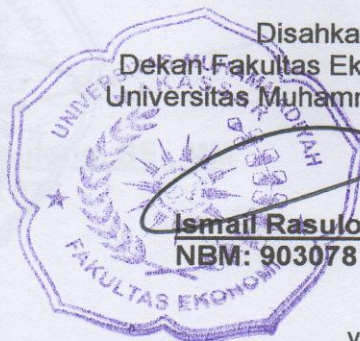
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
(WD.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
 2. Ismail Rasulong, SE., MM 
 3. Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
 4. Samsul Rizal, SE., MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suriani
Stambuk : 105720492614
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

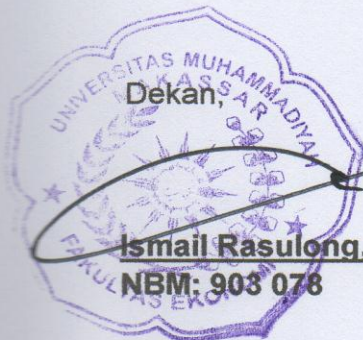
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2018
Yang Membuat Pernyataan,



SURIANI

Diketahui Oleh:



Dekan,

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576

ABSTRAK

SURIANI, 2018. **Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional pada Kantor Pelayanan Wil.I PDAM Kota Makassar, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muha Makassar.** Dibimbing oleh Pembimbing I Hj. Ruliaty dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan tiga variabel yang berbeda.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Dari hasil uji F dan uji t, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 8.888 + 0.281X_1 + 0.506X_2 + e$$

Kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,451 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Penilaian Kinerja (X_1) dan variabel *Self Monitoring* (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Untuk mengetahui hasil pengujian secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) maka di gunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari variabel ANNOVA didapat bahwa F-hitung sebesar 12,738 > F-tabel sebesar 3,30 atau signifikan F sebesar 0,000 < 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* terhadap Disiplin Kerja. Dari hasil pengujian secara parsial, Penilaian Kinerja (X_1) dan *Self Monitoring* (X_2), mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja dimana pada Penilaian Kinerja t-hitung > t-tabel (2.061 > 1.68957) dan pada *Self Monitoring* t-hitung > t-tabel (3.119 > 1.68957).

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, *Self Monitoring*, Disiplin Kerja

ABSTRACT

SURIANI, 2018. **The Influence of Performance Assessment and Self Monitoring of Discipline Work Employees Part Operational Technique The Office Region I Services PDAM City Makassar**, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Ruliaty and Advisor II Samsul Rizal.

The study is done by the use of a multiple linear regression analysis, the F and the t to analyze the close relationship three different variables.

This purpose of this research is to know The Influence of Performance Assessment and Self Monitoring of Discipline Work Employees Part Operational Technique The Office Region I Services PDAM City Makassar. The kind of research used in the is research case study with the approach descriptive quantitative.

From the test F and the t, obtained regression equation:

$$Y = 8.888 + 0.281X_1 + 0.506X_2 + e$$

After the results of a correlation coefficient 0,451 who obtained the shows that there is a close relation between variables Performance Assessment (X_1) and variables Self Monitoring (X_2) on variables Discipline Work (Y).

To known the result testing overall on variables Discipline Work (Y) he then use test F with the level of trust 95%. Of variable ANNOVA obtained that F-annova obtained that count as much as 12,378 > F-table 3,30 it or significant F 0,000 < 5% (0,05) so it can be concluded that is the simultaneous is Performance Assessment and variables Self Monitoring on variables Discipline Work. From the results of this partial testing, variables Performance Assessment (X_1) and Sel Monitoring (X_2), have the effect on Discipline Work where on Performance Assessment t-annova > t-table (2.061 > 1.68957) and at Self Monitoring t-annova > t-table (3.119 > 1.68957).

Keywords: Performance appraisal, Self Monitoring, Discipline Work

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Nasir dan ibu Inani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulisan dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. H. Ruliaty.,MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak direktur dan staf karyawan kantor pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar selama ini telah membantu dalam penelitian ini.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayangnya serta keihlasan didalam membesarkan, mendidik, membiayai penulis serta doa yang tak henti-hentinya unruk keberhasilan penulis disertai pengorbanan yang tak ternilai.
10. Saudara-saudaraku tersayang, suami tercinta (Ahmad Zuhri) dan seluruh keluarga yang selama ini memberikan dorongan, motivasi, kasih sayang dan pengertian yang begitu besar kepada penulis.
11. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen terkhusus kelas MAN 7-14 dan grup Padaidi (Nuraeni L, Nuramila, Marwah Astuti, Trisna Mayanti, Sitti Hajar,

Ifalisdawati, Karmila, Rahmawati, Sahri Bulang, Dian Asriani, Jumriani, dll) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis, semoga menjadi kenangan terindah buat kita semua.

12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii

HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Penilaian Kinerja	9
1. Pengertian Penilaian Kinerja	9
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
3. Penetapan Target atau Sasaran.....	12
4. Metode Penilaian Kinerja	13
C. <i>Self Monitoring</i>	16
1. Pengertian <i>Self Monitoring</i>	16
2. Aspek-aspek dalam <i>Self Monitoring</i>	18
3. Bentuk-bentuk <i>Self Monitoring</i>	18

D. Disiplin Kerja	20
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja	22
3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
E. Tinjauan Empiris	25
F. Kerangka Konsep.....	27
G. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	30
D. Populasi dan Sampel	33
E. Tehnik Pengumpulan Data	34
F. Tehnik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
1. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum.....	40
2. Visi dan Misi PDAM Kota Makassar	41
3. Struktur Organisasi PDAM Kota Makassar	42
B. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	49
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	53
3. Deskripsi Variabel Penelitian	55
4. Uji Asumsi Klasik.....	57
5. Uji Hipotesis	59

C. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja.....	50

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas <i>Self Monitoring</i>	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	55
Tabel 4.10 Uji Multikoleniaritas.....	57
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.12 Uji t	60
Tabel 4.13 Uji F	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.....	43

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

Lampiran 2 : Data Mentah Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Analisis Deskriptif

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan dari suatu lingkungan. Perubahan itu ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang tidak hanya berupa material tetapi juga bersifat nonmaterial, mempertahankan hidup, serta memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan hidup (Rivai dan Basri, 2005). Didalam bekerja itulah, seorang individu dilihat bagaimana kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2005). Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Peningkatan kinerja perlu dilakukan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja tersebut perusahaan harus mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan harapan perusahaan atau belum. Dalam hal inilah perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja terhadap karyawannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan

dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun Siswanto Sastrohadiwiryono (2002 : 230). Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Evaluasi kinerja akan memberikan manfaat yang penting bagi semua pihak baik karyawan, supervisor, departemen sumber daya manusia (SDM), maupun bagi perusahaan. Supervisor dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang harus diambil. Umpan balik (*feedback*) yang spesifik memungkinkan mereka untuk dapat membuat perencanaan karir (*career planning*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya. (Rivai dan Basri, 2005)

Penilaian kinerja pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar dilakukan dengan melihat berbagai aspek seperti tingkat kehadiran/absensi karyawan, tingkat efisiensi yang terealisasi atau persentase kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan bagian teknik operasional.

Kemampuan untuk mengukur tingkah laku sesuai tuntutan-tuntutan situasi sosial (lingkungan kerja) sehingga individu tersebut dapat dipandang positif oleh orang lain disekitarnya disebut dengan *self monitoring*. Synder (dalam Miller & Cardy, 2000) membagi individu menjadi dua kelompok menurut tingkat *self monitoring* nya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi cenderung fleksibel, berwawasan luas, mudah bergaul serta mudah dipengaruhi oleh lingkungan. Sebaliknya individu yang mempunyai *self*

monitoring yang rendah cenderung kaku, kurang luas wawasan pergaulannya, dan terlalu memegang teguh prinsip yang dianutnya. Kemampuan mengambil inisiatif, lebih terbuka, dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu dengan *self monitoring* yang tinggi yang patut juga dimiliki oleh seorang karyawan sebab kemampuan untuk menampilkan diri ini sangat diperlukan pada saat individu tersebut bekerja.

Kondisi ideal yang diharapkan tersebut pada *self monitoring* karyawan masih belum tercapai. Hal ini terlihat pada saat peneliti melakukan observasi pada kantor pelayanan wil.I PDAM kota Makassar bahwa masih banyak karyawan bagian tehnik operasional yang belum mampu mengambil inisiatif dalam hal menyelesaikan tugas pokok yang telah dibebankan kepadanya serta kurang berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasannya.

Kemampuan dan kecermatan individu dalam melakukan penilaian diri atau *self monitoring* merupakan salah satu aspek dari prosedur penilaian kinerja yang akan dilakukan pada kantor pelayanan wil.I PDAM kota Makassar.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002 : 253)

Hasil observasi yang dilakukan peneliti melihat fenomena yang ada pada kantor pelayanan wil.I PDAM kota Makassar menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada

dalam organisasi atau datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas pokoknya dengan tepat waktu, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan pada kantor tersebut. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Sehubungan dengan kinerja karyawan, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan khususnya bagian tehnik operasional. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis bermaksud mengkajinya dalam skripsi dengan judul : Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil.I PDAM Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dalam ini adalah:

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar?"
2. Apakah *self monitoring* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar?"

3. Apakah penilaian kinerja dan *self monitoring* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar.
2. Mengetahui pengaruh *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar.
3. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan wawasan serta pengalaman dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam sistem penilaian kinerja dan *self monitoring* yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Operasional

a. Bagi pihak lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai pengaruh penilaian kinerja dan *self monitoring* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan peningkatan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami penilaian kinerja dan *self monitoring* serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu diantara dua cabang dari ilmu manajemen yang juga merupakan pengembangan dari ilmu manajemen tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan satu diantara bidang dari ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia didalam suatu instansi atau perusahaan.

Wilson Bangun (2012 : 6) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi/organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo (2016 : 6) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Perencanaan

Setiap manager harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

c. Penggerakkan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakkan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

B. Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan itu baik, sedang atau kurang. Hani Handoko T (2001 : 31) penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Sementara menurut Wilson Bangun (2012 : 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rivai dan Basri (2005) penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud penilaian kinerja adalah proses penilaian yang dilakukan dengan cara sistematis dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang untuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap karyawan tersebut dibidang ketenagakerjaan.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-

beda dengan sistem penilaian yang sama. Namun, pada dasarnya tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, menurut (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002 : 233) tujuan penilaian kinerja meliputi :

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Saifuddin Bachrun (2010 : 41) penilaian kinerja bertujuan untuk membandingkan apa yang ditargetkan perusahaan dan apa yang tercapai pada periode tertentu. Apa yang ditargetkan perusahaan seharusnya tidak bersifat sepihak, tetapi telah dikomunikasikan kepada pekerja.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Wilson Bangun (2012 : 232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi serta sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat yaitu pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen

sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

3. Penetapan Target atau Sasaran

Sasaran perusahaan merupakan penjabaran dari visi dan misi perusahaan yang dicanangkan perusahaan untuk dicapai. Menurut Saifuddin Bachrun (2010 : 46) target-target perusahaan tersebut perlu dijabarkan menjadi target departemen/fungsional, seperti target penjualan dalam pangsa pasar untuk bagian penjualan. Selanjutnya target departemen tersebut masih perlu dijabarkan menjadi target-target kelompok/seksi dan target individual. Target inilah yang selanjutnya digunakan sebagai target kinerja dalam penilaian kinerja.

Ada beberapa cara dalam penetapan target sesuai dengan sasaran perusahaan. Penetapan target secara berjenjang dari target perusahaan hingga menjadi target individu dikenal sebagai *Management by Objective* (MBO). Selain itu ada pula cara penetapan target menggunakan *Balanced Scorecard* dimana semua target kinerja dimasukkan kedalam *Key Performance Indikator* (KPI).

Sehubungan dengan penilaian kinerja ini terdapat dua *mindset* orientasi, yaitu orientasi proses dan orientasi hasil. Secara umum atasan lebih cenderung untuk menggunakan orientasi hasil karena pada akhirnya yang diinginkan untuk dicapai adalah hasil kerja yang baik. Namun apabila nilai kinerja rendah perlu ditinjau kembali dengan melihat apakah proses kerja sudah dilakukan dengan baik. Apakah pekerja sudah dilengkapi dengan alat kerja, fasilitas, dan kewenangan yang cukup agar

bisa memutuskan solusi atas masalah yang dihadapi dilapangan. Jika masalah dalam menyelesaikan pekerjaan berada diluar kendali bawahan dan atasan karena berasal dari luar perusahaan. Oleh karena itu, atasan harus arif dalam menilai untuk tidak hanya melihat hasilnya saja tetapi juga proses pencapaiannya.

Melalui orientasi proses inilah penilaian yang konsisten dan berkesinambungan diyakini bisa meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja sebenarnya juga merupakan sebuah proses di mana target disusun, disepakati, dikerjakan, dan dievaluasi bersama hasilnya. Seharusnya evaluasi tidak dilakukan diakhir periode penilaian, tetapi hendaknya evaluasi dilakukan beberapa kali sehingga apabila ada masalah, atasan bisa memberikan bimbingan dan pelatihan jika diperlukan guna keberhasilan pencapaian kinerja yang diharapkan. Jadi proses penilaian kinerja juga berjalan seiring dengan proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai target dan menjadi salah satu alat kontrol keberhasilan pencapaian kinerja.

4. Metode Penilaian Kinerja

Hani Handoko T (2001) mengemukakan metode-metode dalam melakukan penilaian kinerja yang mencakup antara lain :

a. Rating Scale

Metode ini adalah metode yang paling tua dan banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilaian prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor yang

dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Dalam banyak kasus, kriteria ini mungkin juga tidak berhubungan langsung dengan pelaksanaan kerja. Kelebihan metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya. Penilaian hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu, dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar. Kelemahan metode ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja. Apalagi jika formulir akan diterapkan untuk semua pekerjaan. Semua kriteria penting bagi pekerjaan tertentu mungkin tidak tercakup dalam formulir penilaian. Dan bila penilaian prestasi kerja tertentu sulit untuk diidentifikasi, formulir bisa berisi variabel-variabel kepribadian yang tidak relevan dan mengurangi arti penilaian. Hasilnya adalah formulir dan prosedur yang distandarisasikan yang tidak berhubungan dengan pelaksanaan kerja. Evaluasi deskriptif tersebut juga dapat diinterpretasikan dengan sangat bervariasi oleh para penilai. Atau dengan kata lain, tipe penilaian ini merupakan peralatan penilaian yang subjektif.

b. Checklist

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Tetapi tanpa diketahui oleh penilai, Departemen Personalia bisa memberikan bobot pada item-item yang berbeda pada checklist. Pemberian bobot memungkinkan penilai dapat dikuantifikasikan sehingga total skor dapat ditentukan. Metode checklist bisa

memberikan satu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai. Meskipun metode ini praktis dan terstandarisasi, pengguna kalimat yang umum mengurangi keterkaitan dengan pekerjaan. Kebaikan metode checklist adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas dan terstandarisasi.

c. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut catatan peristiwa kritis. Berbagai peristiwa tersebut dicatat selama periode evaluasi terhadap setiap karyawan. Metode peristiwa kritis sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan-kesalahan terakhir. Kelemahan metode ini adalah para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada dan bersifat subjektif.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan (*field review method*). Dalam metode ini wakil ahli Departemen personalia turun ke "lapangan" dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli tersebut mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi

dikirim kepada penyelia untuk review, perubahan, dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.

e. Tes dan Observasi Tenaga Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian-penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional, karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

C. Self Monitoring

1. Pengertian Self Monitoring

Kecenderungan untuk mengontrol atau mengatur tingkah laku berdasarkan petunjuk eksternal seperti bagaimana orang lain bereaksi atau berdasar pada petunjuk internal seperti keyakinan seseorang dan sikapnya disebut dengan *self monitoring* Gangestad & Snyder (dalam Baron & Byrne, 2004 : 182).

Self monitoring berhubungan dengan observasi diri dan kontrol diri yang dituntun oleh isyarat-isyarat situasional yang menunjukkan arah perilaku yang diterima secara sosial. Friedman (2003 : 96)

Self monitoring dalam seseorang cenderung untuk melakukan adaptasi atau menyesuaikan tingkah lakunya dengan situasi yang sedang

dihadapinya. Adapun kemampuan menyesuaikan tingkah laku ini mereka dapatkan melalui petunjuk-petunjuk yang berasal dari situasi-situasi sosial yang ada disekitarnya.

Menurut Mark Snyder (dalam Miller, 2000) *self monitoring* lebih menunjukkan pada cara individu dalam merencanakan, mengekspresikan penampilannya, dan berperilaku dalam situasi sosial. Kemampuan dalam *self monitoring* tidak hanya kemampuan dalam melakukan penyesuaian tingkah laku saja tetapi juga mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengekspresikan penampilan, dan melakukan tindakan sesuai dengan situasi yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self monitoring* ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengatur dan mengubah tingkah lakunya sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang didapatkan oleh individu tersebut dalam situasi sosial tertentu agar dapat dipandang positif oleh orang lain disekitarnya.

2. Aspek-aspek Dalam Self Monitoring

Terdapat tiga aspek yang dapat diukur dalam *self monitoring* seseorang : (Snyder dan Gangestad : 1980)

a. Sosial Stage Presence (Penampilan dalam situasi sosial)

Kecenderungan untuk bertingkah laku dalam situasi sosial atau mengorientasikan diri dalam berhubungan dengan orang lain; kemampuan dalam menarik perhatian sosial, serta banyak berbicara dan memberikan kesenangan pada orang lain melalui cerita-cerita lucu.

b. Other Directed Self Presentation (Kesesuaian penampilan diri)

Kesediaan dan kemampuan individu dalam memainkan peran dan tingkah lakunya sesuai dengan harapan orang lain dalam situasi sosial dengan cara berusaha menyenangkan orang lain, bersikap sama dengan situasi sosial yang ada dan cenderung menggunakan topeng untuk menutupi perasannya.

c. *Expressive Self Control* (Kontrol dalam penampilan diri)

Kemampuan untuk menampilkan kesan positif pada orang lain dan secara aktif mengontrol perilakunya agar terlihat baik di depan orang lain. Misalnya melalui tutur kata yang halus dan sopan, menjadi penyegar suasana dan mampu bersandiwara serta memanipulasi peran.

3. Bentuk *Self Monitoring*

Snyder (1974) menyebutkan dua jenis bentuk dari *self monitoring* yaitu : *High Self Monitors* (*self monitoring* tinggi) dan *Low Self Monitors* (*self monitoring* rendah). Faktor internal dan eksternal merupakan dua faktor penyebab timbulnya kedua bentuk *self monitoring* tersebut. Faktor internal seperti nilai, kepercayaan, minat, dan perasaan menyebabkan seseorang individu memiliki *self monitoring* yang rendah sebab mereka lebih mengutamakan dirinya dan nilai-nilai yang diyakininya dan kurang memperhatikan situasi sosial di sekitarnya. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan dan situasi sosial di sekitarnya menyebabkan *self monitoring* yang tinggi sebab individu cenderung untuk memperhatikan lingkungan sosialnya yang dapat dilihatnya sebagai petunjuk dalam bertingkah laku. Abraham (2008 : 39)

a. *High Self Monitors (self monitoring tinggi)*

Individu yang memiliki *self monitoring* yang tinggi menitikberatkan pada apa yang layak secara sosial dan menaruh perhatian pada bagaimana orang berperilaku dalam setting sosial. Mereka menggunakan informasi ini sebagai pedoman bagi tingkah laku mereka. Perilaku mereka lebih ditentukan oleh kecocokan dengan situasi dari pada sikap dan perasaan mereka sebenarnya. Mereka cakap dalam merasakan keinginan dan harapan orang lain, terampil dan ahli dalam mempresentasikan beberapa perilaku dalam situasi berbeda dan dapat memodifikasi perilaku-perilaku untuk menyesuaikan dengan harapan orang lain.

b. *Low Self Monitors (self monitoring rendah)*

Individu dengan *self monitoring* rendah cenderung lebih menaruh perhatian pada perasaan mereka sendiri dan kurang menaruh perhatian pada isyarat-isyarat situasi yang dapat menunjukkan apakah mereka sudah layak atau belum. Berbeda dengan *high self monitors* mengungkapkan dirinya secara lebih jelas dan cenderung untuk menjadi diri mereka sendiri tanpa memperhatikan situasi dan harapan orang lain. Individu dengan *self monitoring* yang rendah ketika melakukan sesuatu, mereka selalu mengikuti nilai-nilai yang mereka yakini.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Suatu instansi atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila Sumber Daya Manusia yang ada pada instansi atau perusahaan tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga semangat kerjanya dapat meningkat. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2005 : 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Singodimedjo (2000 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hasibuan (2003 : 193) kedisiplinan adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan dengan sikap sukarela.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dan keteladanan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan.

Mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja/tidak dapat dilihat dari :

- a. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Menurut G.R. Terry (1993) disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

- b. *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam organisasi terbagi ke dalam dua jenis, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dicegah. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut makin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen, yaitu :

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka di organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah “anggota keluarga besar” organisasi yang bersangkutan.

- 2) Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seharusnya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normative tersebut.
- 3) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin Korektif

Pendisiplinan yang bersifat korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi dan pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Maksud dari sanksi tersebut adalah untuk memperbaiki kegiatan/tindakan karyawan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan/tindakan yang masa lalu.

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal, yaitu :

- 1) Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.

- 2) Untuk memperbaiki pelanggar dan diberi kesempatan untuk membela diri memperbaiki tindakan.
- 3) Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemecatan/pemberhentian perlu dilakukan “wawancara keluar”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendisiplinan preventif lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan perbuatan atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih bertujuan agar kesalahan yang telah dilakukan para pegawai/karyawan tidak terulang kembali.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Kerana itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Edy Sutrisno (2009 : 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

E. Tinjauan Empiris

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan penilaian kinerja *dan self monitoring* terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieg, Ika Ruhana (2014) tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja pada karyawan tetap PT. Anggiomultimex. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila penilaian kinerja karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan Nuri Hafni Lispriandini (2009) tentang pengaruh *self monitoring* terhadap disiplin kerja pada karyawan kontrak PT. Monokem Surya. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self monitoring* terhadap disiplin kerja serta besarnya proporsi variasi yang diberikan *self monitoring* terhadap disiplin kerja yakni sebesar 4,5% hal ini menggambarkan bahwa *self monitoring* mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
3. Penelitian yang dilakukan Erma Safitri (2013) tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai f sebesar 9.387 dan nilai signifikansi 0.001 yaitu lebih kecil dari 0.05 dan korelasi dari variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari nilai R yang ada pada hasil pengolahan

data yang dilakukan sebesar 0.591 atau 59,1%. Hal ini menunjukkan korelasi antara pelatihan dan disiplin kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya sebesar 59,1%.

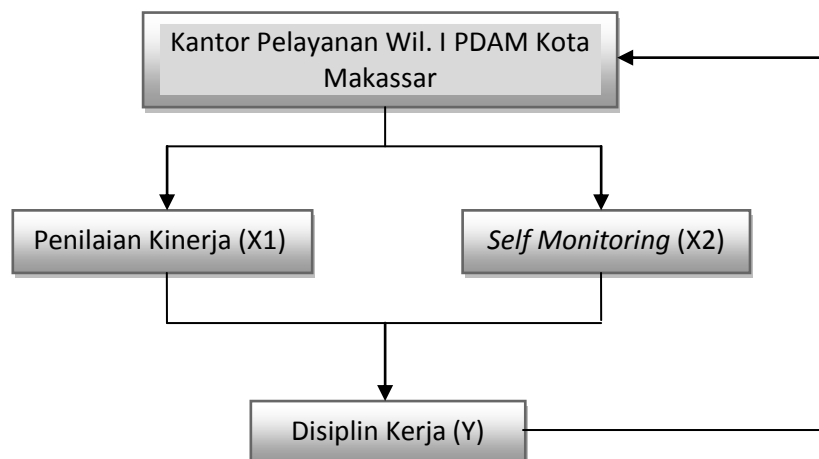
4. Penelitian yang dilakukan Moningka & Widyarini (2005) tentang pengaruh *self monitoring dan self awareness* terhadap disiplin kerja pada lembaga penyiaran publik RRI Semarang. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa *self monitoring dan self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
5. Penelitian yang dilakukan Joko Sarwanto (2007) tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Variabel penilaian kinerja mempunyai pengaruh 32,5% terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan 67,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

F. Kerangka Konsep

Faktor penilaian kinerja dan *self monitoring* dapat mempengaruhi disiplin kerja. Dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara berkualitas dan efektif dalam bidangnya, dimana untuk menjadi kompeten seorang pegawai membutuhkan potensi-potensi (*skill, knowledge, ability*) yang berkualitas dan diaktualisasi secara baik dalam suatu kinerjanya. Melalui penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan

kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Dalam bentuk bagan, kerangka konsep penelitian ditunjukkan dalam skema berikut ini.

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian



G. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variable atau lebih.

Dikatakan jawaban yang bersifat sementara karena jawaban belum didukung pengumpulan dan pengolahan data-data yang empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional di Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional di Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh simultan penilaian kinerja dan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional di Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak. Berangkat dari suatu teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Bentuk penelitian kuantitatif penulis gunakan karena untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil. I PDAM Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar yang berlokasi di Makassar. Perusahaan ini adalah perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Perusahaan ini terletak di Jl. Andalas No.105.

Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai April 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka yang menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang di amati dan di uji kebenarannya. Definisi operasional diharapkan dapat membantu penelitian dalam hal pengukuran suatu variabel sehingga dapat diketahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Dalam penelitian ini diperoleh indikator variabel yang akan diukur yaitu : variabel Penilaian Kinerja (X1), *Self Monitoring* (X2) dan Disiplin Kerja (Y).

a. Indikator Penilaian Kinerja (X1)

Penilaian kinerja adalah proses peniaian yang dilakukan dengan cara sistematis dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang untuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap karyawan tersebut dibidang ketenagakerjaan.

Wilson Bangun (2012 : 237) bahwa indikator yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama

- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

b. Indikator *Self Monitoring* (X2)

Self monitoring ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengatur dan mengubah tingkah lakunya sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang didapatkan oleh individu tersebut dalam situasi sosial tertentu agar dapat dipandang positif oleh orang lain disekitarnya.

Friedman (2003 : 46) bahwa indikator yang mempengaruhi *self monitoring* adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan untuk mengubah perilaku dalam situasi tertentu, jika perlu untuk dilakukan.
- 2) Kemampuan mengatur cara berhubungan dengan orang lain, tergantung dari kesan yang akan diberikan kepada mereka.
- 3) Mengubah image yang buruk menjadi lebih baik dengan mudah.
- 4) Ketidaksulitan dalam mengubah perilaku yang sesuai dengan orang dan situasi yang berbeda.
- 5) Penyesuaian perilaku dengan situasi yang dihadapi.
- 6) Mengetahui situasi yang dihadapi agar mempermudah untuk menghadapinya.
- 7) Kemampuan dalam mengambil inisiatif.

c. Indikator Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan

ketertiban. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dan keteladanan tertentu.

Mangkunegara (2005 : 56) bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Disiplin Waktu

- (1) Disiplin waktu masuk kerja.
- (2) Memanfaatkan waktu dengan baik.
- (3) Menyelesaikan tugas tepat waktu.

2) Disiplin Pekerjaan

- (1) Menaati peraturan kerja.
- (2) Melaksanakan tugas pokok.

3) Disiplin Suasana Kerja

- (1) Memanfaatkan lingkungan kerja.
- (2) Menjalin hubungan baik dengan teman.
- (3) Menjaga keseimbangan hak/kewajiban.

4) Disiplin Sikap

- (1) Memperhatikan sikap.
- (2) Memperhatikan tingkah laku.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu :

SS (Sangat Setuju)	= 5 poin
S (Setuju)	= 4 poin
KR (Kurang Setuju)	= 3 poin
TS (Tidak Setuju)	= 2 poin
STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1 poin

D. Populasi dan Sampel

Sugiono (2009 : 57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar sejumlah 34 orang.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Tehnik Operasional	34 orang

Sumber: Data Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar

Sugiono (2009 : 58) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan bagian tehnik operasional pada kantor pelayanan wil.I PDAM Kota Makassar. Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dilakukan dengan :

1. Kuesioner

Kuesioner disebut juga dengan surat-menyurat karena berhubungan dengan responden dilakukan melalui daftar pertanyaan yang dikirimkan kepadanya. Dalam penelitian ini pengumpulan data lewat kuesioner. Ciri khas kuesioner adalah terletak pada pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarakan untuk mendapatkan informasi atau kebutuhan dari sumber data yang berupa orang.

2. Observasi

Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, peraba, dan pengecap. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan maka untuk membuktikan hipotesis tersebut diperlukan pengolahan data dengan perhitungan statistika. Mengingat studi ini bermaksud menetapkan hubungan pengaruh suatu variabel dengan variabel lain, maka perhitungan statistika yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis.

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variabel independent*). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance*

mengukur variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yaitu untuk membuktikan ada / tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Sedangkan bentuk persamaan regresinya sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

X1 = Penilaian Kinerja

X2 = *Self Monitoring*

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi dari variabel X1 dan X2

e = Residu

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui :

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah koefisien yang mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan variabel terikat (Y).

Sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. **Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat. Probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dalam keberadaannya melalui tahap-tahap perkembangan melalui lintas sejarah yang panjang. Perkembangan PDAM Kota Makassar bergulir melalui lintas tahun-tahun penting yang sangat bersejarah. Tahun 1924, 1975, 1976, 1977, 1985, 1993, dan 1998 merupakan tahun-tahun penting dalam lintas sejarah perkembangan PDAM Kota Makassar.

a. Tahun 1924

Untuk pertama kalinya di Kota Makassar dibangun instalasi I Ratulangi. Pembangunan instalasi tersebut awalnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan air bersih khusus untuk penduduk perkotaan.

b. Tahun 1975

Pada tahun 1975, Pemerintah membentuk Dinas Air Minum Kotamadya Ujung Pandang.

c. Tahun 1976

Berdasarkan surat keputusan Walikotamadya Ujung Pandang diubah statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang.

d. Tahun 1977

PDAM Kotamadya Ujung Pandang membangun instalasi II panaikan dengan kapasitas 500 L/detik termasuk perluasan jaringan.

e. Tahun 1985

Pada Tahun 1985 melalui pake pembangunan Perumnas Antang dibangun lagi satu instalasi dengan kapasitas 20 L/detik yaitu instalasi III Antang.

f. Tahun 1993

Pada Tahun 1993 melalui bantuan proyek PSPAB Sulawesi Selatan, Kota Makassar mendapat tambahan IPA yaitu instalasi IV Maccini Sombala, dengan kapasitas 200L/detik.

g. Tahun 1998

Pada Tahun 1998 di bangun IPA V Somba opu dengan kapasitas produksi tahap awal 1.000 L/detik yang terletak di Kab. Gowa yang memanfaatkan sumber air bendungan dan dioperasikan awal tahun 2001.

2. Visi Misi PDAM Kota Makassar

Adapun Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar :

a. Visi

Menjadikan PDAM Kota Makassar sebagai perusahaan yang sehat, untung dan sejahtera.

b. Misi

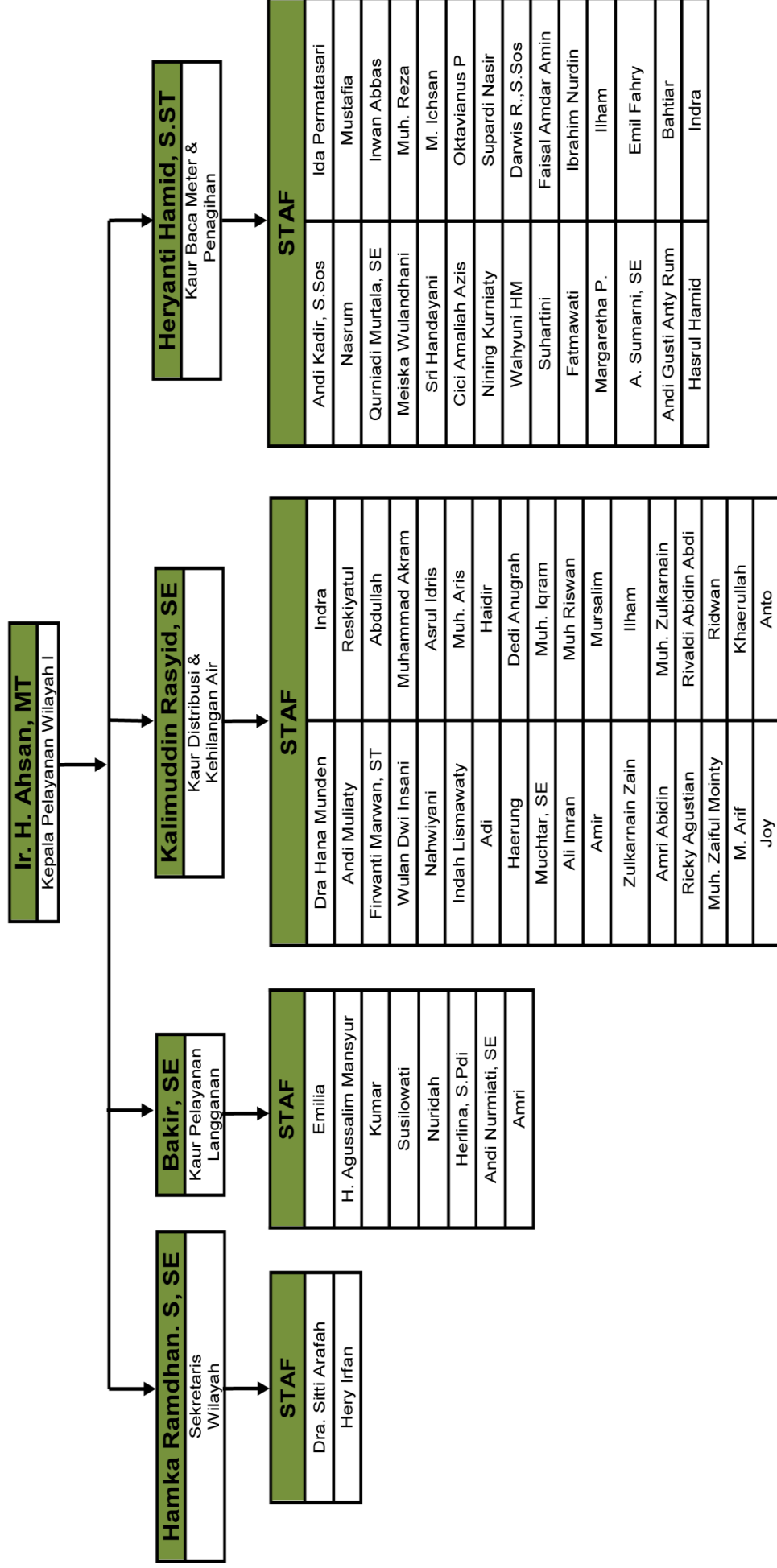
- 1) Menurunkan tingkat kehilangan air (NRW).
- 2) Mengoptimalkan mekanisme dan efisiensi penagihan.

- 3) Mewujudkan SDM yang berkualitas dan professional.
- 4) Meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan.
- 5) Metropolitan MAMMINASATA.

3. Struktur Organisasi PDAM Kota Makassar

Agar dapat menjalankan fungsi dan tugasnya, PDAM Kota Makassar memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi menggambarkan bagaimana posisi tugas dan tanggung jawab masing-masing personil yang terlibat dalam instansi ini. Struktur diharapkan mampu membantu berbagai aktivitas dalam lingkungan kantor. Gambaran mengenai struktur organisasi yang berlaku di PDAM Kota Makassar adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar



b. Job Description**1) Kepala Wilayah Pelayanan I**

Melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan di bidang kesekretariatan, pelayanan/pengaduan langganan, distribusi dan kehilangan air serta baca meter dan penagihan.

2) Sekretaris Wilayah Pelayanan I

- a) Menyiapkan dan mengkoordinasikan data/bahan perumusan kebijakan teknis dan program anggaran meliputi kesekretariatan, pelayanan langganan, distribusi dan kehilangan air, baca meter dan penagihan serta pengelolaan administrasi urusan tertentu.
- b) Melaksanakan penerimaan dan penyampaian surat masuk dan surat keluar.
- c) Melaksanakan pengarsipan surat-surat dan dokumen Unit/Satuan Kerja.
- d) Menerima dan mendistribusikan laporan pengaduan.
- e) Melakukan pengecekan atau konfirmasi atas realisasi pengaduan.
- f) Membuat pelaporan administrasi kepegawaian dan alat perlengkapan Unit/ Satuan Kerja.
- g) Melaksanakan ketersediaan kebutuhan alat tulis kantor, barang cetakan, perlengkapan komputer dan kebutuhan lainnya.
- h) Menjaga ketentraman, kenyamanan dan kebersihan kantor.
- i) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

3) Staf Sekretariat

- a) Menyiapkan alat-alat dan kelengkapan administrasi.
- b) Menyiapkan alat tulis kantor, barang cetakan dan perlengkapan sesuai kebutuhan.
- c) Mengurus kebutuhan wilayah/rumah tangga.
- d) Menyusun kelengkapan laporan bulanan dari Sekretariat & Kepala Urusan.
- e) Membuat Laporan pertanggung jawaban operasional kantor.
- f) Menginventarisasi alat-alat kantor.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Wilayah Pelayanan dan Kepala Urusan.
- h) Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar.
- i) Melakukan pengambilan alat tulis kantor, barang cetakan dan kebutuhan kantor lain di Gudang pusat.
- j) Menerima, mencatat dalam buku surat masuk dan surat keluar.
- k) Membuat laporan bulanan sekretaris wilayah I.
- l) Menyiapkan data/laporan sesuai kebutuhan.
- m) Membuat surat keluar.
- n) Membuat laporan harian, mingguan dan bulanan absen karyawan.
- o) Membuat laporan izin dan cuti pegawai wilayah pelayanan I.
- p) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Wilayah Pelayanan dan Kepala Urusan.
- q) Melakukan pengantaran surat-surat ke kantor pusat.

- r) Membuat laporan barang inventaris wilayah pelayanan I.
- s) Membuat notulen rapat wilayah pelayanan I.

4) Kepala Urusan Pelayanan Langgan

- a) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- b) Melaksanakan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk penanganan pelayanan teknis sesuai wilayah kerja.
- c) Mencatat setiap permohonan sambungan baru dan menyelenggarakan administrasi langgan.
- d) Memproses, mencatat dan melaporkan data/perubahan data pelanggan berupa wilayah, status, nama, alamat, pindah aliran, tutup dan buka langgan serta lain-lain perubahan.
- e) Mengadministrasikan pemberitahuan kepada pelanggan baik langsung maupun tidak langsung terhadap pelanggaran sehubungan dengan pemutusan dan atau membuka kembali pipa sambungan langgan.
- f) Memproses administrasi sanksi pelanggaran yang dilakukan oleh pelanggan baik sengaja maupun tidak sengaja.
- g) Melayani dan mencatat pelayanan pada terminal air, hidran umum dan pelayanan lainnya.
- h) Menyelenggarakan tugas pengaduan pelanggan dan atau melaksanakan tindakan perubahan/perbaikan teknis terhadap pengaduan pelanggan sehubungan dengan kebijakan/pelayanan PDAM.
- i) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

5) Kepala Urusan Distribusi & Kehilangan Air

- a) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- b) Melaksanakan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk penanganan pelayanan teknis sesuai wilayah kerja.
- c) Melaksanakan kegiatan pemantauan, pemeriksaan dan penanggulangan pekerjaan teknik pelayanan PDAM.
- d) Mengawasi, mengendalikan, memantau dan melakukan perawatan/perbaikan berkala pipa jaringan air bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman sesuai wilayah kerja.
- e) Melakukan penanggulangan terhadap pengaduan dari masyarakat/pelanggan yang tidak dapat air.
- f) Melaksanakan pengawasan dari penindakan terhadap penggunaan dan pemanfaatan air secara ilegal (sambungan ilegal) sesuai wilayah kerja.
- g) Mengadministrasikan dan memelihara barang/alat perlengkapan kerja dan pergudangan Unit/Satuan Kerja.
- h) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

6) Kepala Urusan Baca Meter & Penagihan

- a) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok & fungsinya.
- b) Melaksanakan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk penanganan pelayanan teknis sesuai wilayah kerja.

- c) Menyusun jadwal, rute dan tehnik pencatatan baca meter berdasarkan Zone dan kode jalan serta tata cara penagihan dan pembayaran rekening pemakaian air.
- d) Melaksanakan penagihan rekening lancar dan tunggakan pemakaian air.
- e) Melaksanakan kegiatan untuk meningkatkan efektivitas baca meter dan penagihan pemakaian air sehubungan dengan peningkatan pendapatan.
- f) Membuat laporan harian, bulanan, triwulan, dan tahunan mengenai realisasi penjualan rekening air dan non air.
- g) Menyelenggarakan tata usaha pemegang kas/bendaharawan penagihan.
- h) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

7) Koordinator Unit Bontoala

- a) Koordinator unit pembantu pelayanan sebagai penanggung jawab atas lingkup pelayanan pelanggan dalam zone yang ditugaskan. Zone 12, 17, 24 & 25.
- b) Bertanggung jawab kepada Kepala Wilayah Pelayanan I dengan ringkasan tugas dalam melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan administrasi penagihan pengaduan.
- c) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- d) Mencatat setiap permohonan sambungan baru dan menyelenggarakan administrasi langganan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	28	82,4%
Perempuan	6	17,6%
Total	34	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 responden dengan persentase 82,4% sedangkan responden perempuan berjumlah 6 responden dengan persentase 17,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori, yakni ≤ 20 , 21 – 30, 31 – 40, 41 – 50, ≥ 50 . Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 20	-	-
21 – 30	17	50%
31 – 40	11	32,4%
41 – 50	4	11,8%
≥ 50	2	5,9%
Total	34	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat usia 21 – 30 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 50%, tingkat usia 31 – 40 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 32,4%, tingkat usia 41 – 50 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 11,8%, tingkat usia ≥ 50 dengan persentase 5,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 2 kategori, yakni: kurang dari 10 tahun, diatas 10 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang dari 10 tahun	26	76,4%
Diatas 10 tahun	8	23,6%
Total	34	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 26

responden dengan persentase 76,4%, sedangkan responden berdasarkan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 23,6%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 3 kategori, yakni: SMA, D3 (Diploma 3) dan S1. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	12	35,2%
D3	6	17,7%
S1	16	47,1%
Total	34	100%

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah lulusan S1 sebanyak 16 responden dengan persentase 47,1%, lulusan SMA sebanyak 12 responden dengan persentase 35,2%, sedangkan lulusan D3 sebanyak 6 responden dengan persentase 17,7%.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak satu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh

kusioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Yaitu $df = 34 - 3 = 31$, sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0,355. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total	R-tabel	Keterangan
X11	0,539	0,355	Valid
X12	0,505	0,355	Valid
X13	0,607	0,355	Valid
X14	0,674	0,355	Valid
X15	0,626	0,355	Valid
X16	0,742	0,355	Valid
X17	0,583	0,355	Valid
X18	0,615	0,355	Valid
X19	0,441	0,355	Valid
X110	0,700	0,355	Valid
X21	0,430	0,355	Valid
X22	0,468	0,355	Valid
X23	0,633	0,355	Valid
X24	0,565	0,355	Valid
X25	0,541	0,355	Valid
X26	0,510	0,355	Valid
X27	0,608	0,355	Valid
X28	0,404	0,355	Valid
X29	0,714	0,355	Valid
X210	0,674	0,355	Valid
Y1	0,703	0,355	Valid
Y2	0,570	0,355	Valid
Y3	0,709	0,355	Valid
Y4	0,549	0,355	Valid
Y5	0,565	0,355	Valid
Y6	0,556	0,355	Valid
Y7	0,551	0,355	Valid
Y8	0,569	0,355	Valid
Y9	0,498	0,355	Valid
Y10	0,390	0,355	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,355, yang berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Penilaian Kinerja)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X₁ dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.80, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam

kuesioner untuk variabel X_1 dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 (*Self Monitoring*)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_2 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas *Self Monitoring*

		N	%
Cases	Valid	34	97.1
	Excluded ^a	1	2.9
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.751, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X_2 dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (*Disiplin Kerja*)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.763, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENILAI_KINER	34	31.00	46.00	41.6765	3.69045
SELF_MONI	34	32.00	48.00	40.8529	3.09577
DISIPLIN_KERJ	34	35.00	48.00	41.2647	3.34219
Valid N (listwise)	34				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Pada tabel 4.9, berdasarkan atas pernyataan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala *likert*, kisaran teoritis variabel penilaian kinerja yang memiliki instrument dengan 10 butir pernyataan, data teoritis dihasilkan adalah 31.00 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 46.00 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 41.6765 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pernyataan kurang setuju.

Variabel *Self Monitoring* memiliki 10 butir pernyataan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 32.00 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 48.00 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 40.8529 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pernyataan kurang setuju.

Variabel disiplin kerja memiliki 10 butir pernyataan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 35.00 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 48.00 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 41.2647 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pernyataan kurang setuju.

Tabel tersebut menunjukkan kisaran actual yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner menunjukkan variabel penilaian kinerja memiliki nilai rata-rata (mean) yang cukup tinggi,

hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PDAM wil. I Kota Makassar sudah efisien. Variabel *self monitoring* memiliki nilai rata-rata (mean) cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *self monitoring* yang tinggi dalam diri seseorang akan mempengaruhi sifat seseorang dalam bekerja. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata (mean) cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PDAM wil. I Kota Makassar dapat dikatakan memiliki disiplin yang tinggi.

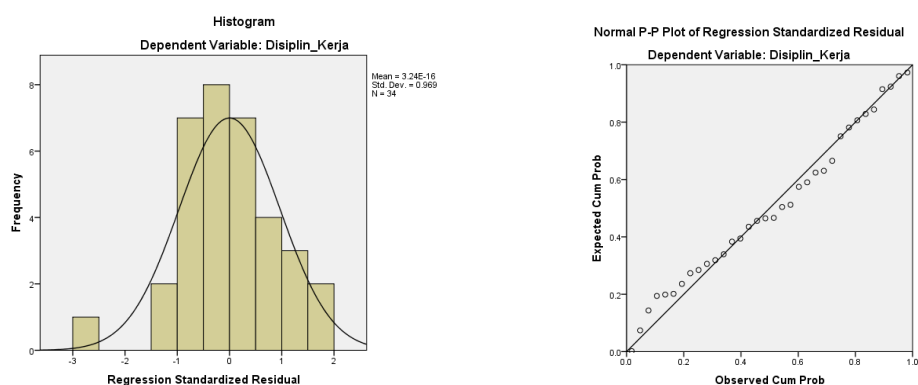
Pada tabel 4.9, variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi. Hal ini menunjukkan untuk jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Pada grafik tersebut di atas, dapat dilihat bahwa garis melengkung pada kurva membentuk pola distribusi data yang normal. Pada grafik yang lain, tampak bahwa titik-titik menyebar mengikuti

garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.888	6.430		1.382	.177		
	Penilaian_Kiner	.281	.136	.310	2.061	.048	.784	1.276
	Self_Monitor	.506	.162	.469	3.119	.004	.784	1.276

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

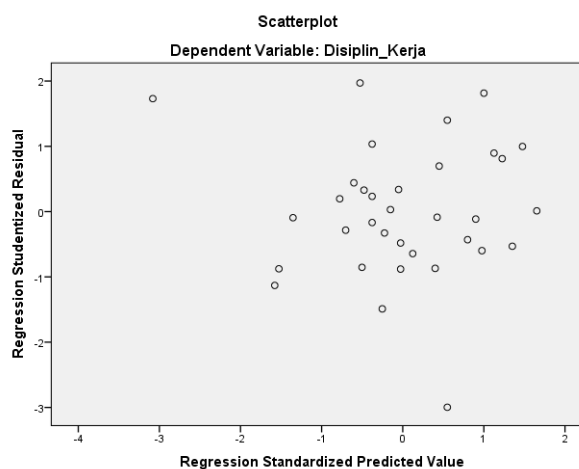
Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Pada tabel output uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.276, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0.784, lebih dari 0.01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2016

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.416	2.55481

a. Predictors: (Constant), SELF_MONI, PENILAI_KINER

b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJ

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.451 atau 45.1%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Penilaian Kinerja) dan X_2 (*Self-Monitoring*) sebesar 45.1 terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Sisanya sebesar 54.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus dengan porsi pengaruh hanya dua variabel. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

b. Hasil Uji *t*

Uji *t* atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji *t* ditunjukkan dengan nilai *t*-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji *t* dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.888	6.430		1.382	.177
	PENILAI_KINE	.281	.136	.310	2.061	.048
	R					
	SELF_MONI	.506	.162	.469	3.119	.004

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model penelitian dalam persamaan berikut:

$$Y = 8.888 + 0.281X_1 + 0.506X_2 + e$$

1) Pengaruh Variabel Penilaian Kinerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 2.061, dan nilai t-tabel adalah 1.69552. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.048 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu, **hipotesis 1 (H1) diterima**.

2) Pengaruh Variabel Self-Monitoring terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 3.119, dan nilai t-tabel adalah 1.69552. Hasil pengujian

memprlihatkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t- tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Self Monitoring* terhadap variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima**.

c. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring*) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja). Hasil uji F ditunjukkan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji F dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.279	2	83.139	12.738	.000^b
	Residual	202.339	31	6.527		
	Total	368.618	33			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Self_Monitor, Penilaian_Kiner

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 12.738, dan nilai F-tabel adalah 3.30. Hasil pengujian memperlihatkan

bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* terhadap Disiplin Kerja. Oleh karena itu, **hipotesis 3 (H3) diterima**.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa penilaian kinerja yang efektif akan mempengaruhi disiplin kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika penilaian kinerja tidak efektif akan mempengaruhi disiplin kerja yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Joko Sarwanto (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan memberikan suatu motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja maupun meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga disiplin kerja semakin meningkat.

2. Pengaruh *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan *self monitoring* terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa

individu yang memiliki *self monitoring* yang tinggi juga mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kedisiplinan individu tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Nuri Hafni Lispriandini (2009) menyatakan bahwa *self monitoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan yang memiliki *self monitoring* yang tinggi mampu mengatur perilakunya sesuai dengan tuntutan lingkungan sehingga akan mampu melakukan hubungan interpersonal yang baik dengan individu lain yang kemudian dapat mempengaruhi disiplin kerja individu.

Sementara itu penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Moningka & Widyarini (2005) yang mengatakan bahwa sifat-sifat adaptif seperti *self monitoring* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Individu yang memiliki sifat-sifat adaptif tersebut lebih sensitif dalam interaksi sosial dari pada individu lain yang tidak memilikinya, sehingga dikatakan lebih mampu menyesuaikan diri secara psikologis sehingga hal ini akan mempengaruhi disiplin kerjanya.

3. Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa penilaian kinerja dan *self monitoring* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para karyawan sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan,

sedangkan dengan adanya *self monitoring* dalam mengontrol ataupun mengatur tingkah laku seseorang dalam bekerja akan muncul motivasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Jadi semakin tinggi kualitas penilaian kinerja dalam perusahaan dan semakin tingginya *self monitoring* dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam pembentukan disiplin kerja seorang karyawan.

Sementara itu penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan bab IV maka sebagai kesimpulan :

1. Penilaian Kinerja berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan Disiplin Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.
2. *Self Monitoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Disiplin Kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wil. I PDAM Kota Makassar.
3. Uji F Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan R Square 0,451 dan nilai Sig=0,000 jadi 45,1% variasi nilai Disiplin Kerja karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Kinerja dan *Self Monitoring* sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil pembahasan bab IV maka sebagai saran :

1. Penilaian kinerja yang ada diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap karyawan tersebut di bidang ketenagakerjaan sehingga dapat mengoptimalkan disiplin kerja bagi semua karyawan.
2. *Self monitoring* yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat diperlukan pada saat individu tersebut bekerja sehingga mempengaruhi

disiplin kerjanya yang diharapkan dapat menimbulkan dampak yang baik bagi karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Amit. 2008. *Developing Your Personality By Positive Thinking*. Yogyakarta: Quills Book Publisher.
- Anin, A. F., Rasimin, B. S., Atamimi, N. 2015. Hubungan *Self Monitoring* Dengan *Impulsif Buying* Terhadap Produk Fashion Pada Remaja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2.
- Bachrun, Saifuddin. 2010. *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja Dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit PPM
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Baron, R. A., Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial edisi 10 jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Friedman, Howard S and Miriam W Schustack. 2003. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H.T. 2001. *Manajemen Personalia SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Listyanti, E.P., Al, M.M., Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Online), Vol. 8/2, (<https://ejournal.unstrat.ac.id>, diakses pada 12 Januari 2018).
- Lispriandini, N. H. (2009). Pengaruh *Self Monitoring* Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Kontrak PT. Monokem Surya. *Jurnal Psikologi*. Vol. 6/2.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Miller, Janice S and Robert L Cardy. 2000. *Self Monitoring and Performance Appraisal: Rating Outcomes In Project Teams*. *Jurnal of Organizational Behavioral*. Vol 21/6.
- Moningka and Widyarini (2005). Pengaruh *Self Monitoring Dan Self Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Rri Semarang *Jurnal Manajemen UDINUS*. Vol 7.
- Rivai, Veithzal and Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Sarwanto, Joko. 2005. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Online), Vol. 24, (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diakses pada 10 Januari 2018).
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Snyder, Mark. 1974. *Self Monitoring Processes*. J. Personal. Soc. Psychol.30:526-37. (en.wikipedia.org/wiki/self_monitoring-18k, diakses 6 Januari 2018).
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Bandung: CV Alfabeta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo. 2016. *Penilaian Kinerja*. Jilid 5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Snyder, Mark. 1974. *Self Monitoring Of Experience Behavior*. Journal of Personality And Social Psychology. (www.iids.org/aigaion/documents/selfmonitoring.pdf, diakses pada 3 Januari 2018)
- Snyder, Mark and Gangestad : 1980. *Self Monitoring Theories*. Advanced and Experimental Psychology. New York. McGraw Hill Companies (e-book, www.gigapedia.com. Diakses 7 Januari 2018).

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Self Monitoring Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Tehnik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil.1 PDAM Kota Makassar”**.

- **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dan kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju Bobot : 1

TS : Tidak Setuju Bobot : 2

KS : Kurang Setuju Bobot : 3

S : Setuju Bobot : 4

SS : Sangat Setuju Bobot : 5

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : _____
- Masa Kerja : _____
- Pendidikan Terakhir : _____

- **Pernyataan**

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

A. Penilaian Kinerja (Y)

No.	Penilaian Kinerja	Frekuensi Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pegawai setia terhadap visi dan misi instansi pada Kantor Pelayanan Wil.1 PDAM Kota Makassar					
2.	Pegawai menghasilkan hasil kerja yang memuaskan					
3.	Pegawai bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi karyawan					
4.	Pegawai mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan					
5.	Pegawai datang tepat waktu					
6.	Pegawai pulang tepat waktu					
7.	Pegawai selalu menjaga hubungan yang baik dengan semua pegawai					
8.	Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam					

	bekerja					
9.	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan					
10.	Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan-kritikan dari bawahan					

B. *Self Monitoring* (X2)

No.	<i>Self Monitoring</i>	Frekuensi Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat mengubah perilaku saya dalam situasi tertentu jika saya merasa hal itu diperlukan					
2.	Saya punya cara sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain, tergantung dengan kesan yang akan saya berikan kepada mereka					
3.	Saya dapat mengubah image saya dengan mudah menjadi lebih baik ketika saya merasa image saya buruk					
4.	Saya tidak merasa kesulitan mengubah perilaku saya dengan orang dan situasi yang berbeda					
5.	Saya dapat menyesuaikan perilaku dengan situasi yang saya hadapi					
6.	Saya harus mengetahui situasi yang akan saya hadapi agar mudah untuk menghadapainya					

C. Disiplin Kerja (Y)

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu tepat waktu masuk kerja					
2.	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik					
3.	Pekerjaan saya selalu selesaikan tepat waktu					
4.	Saya selalu mematuhi aturan kerja					
5.	Saya selalu mengutamakan pekerjaan pokok					
6.	Memanfaatkan lingkungan kerja					
7.	Saya selalu menjaga keseimbangan hak dan kewajiban					
8.	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
9.	Melaksanakan tugas sesuai hak/kewajiban					
10.	Saya selalu memperhatikan sikap dan tingkah laku saya					

	Sig. (2-tailed)	.219	.313	.023	.764	.038	.001	.059		.473	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X19	Pearson Correlation	.264	.248	.365*	.325	-.133	.187	.227	.127	1	.232	.441**
	Sig. (2-tailed)	.131	.157	.034	.061	.453	.290	.197	.473		.188	.009
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X110	Pearson Correlation	.155	.104	.277	.450**	.492**	.598**	.332	.466**	.232	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.383	.558	.113	.008	.003	.000	.055	.005	.188		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.539**	.505**	.607**	.647**	.626**	.742**	.583**	.615**	.441**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X28	Pearson Correlation	.425*	.266	.106	.093	.229	.038	.038	1	.310	.038	.404*
	Sig. (2-tailed)	.012	.128	.551	.602	.193	.833	.833		.074	.833	.018
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X29	Pearson Correlation	.201	.158	.608**	.247	.376*	.359*	.461**	.310	1	.258	.714**
	Sig. (2-tailed)	.253	.372	.000	.158	.028	.037	.006	.074		.141	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X210	Pearson Correlation	.072	.218	.419*	.542**	.176	.243	.579**	.038	.258	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.684	.216	.014	.001	.319	.167	.000	.833	.141		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.430*	.468**	.633**	.565**	.541**	.510**	.608**	.404*	.714**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.000	.001	.001	.002	.000	.018	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.469*	.693**	.319	.558**	.264	.220	.286	.115	.038	.703**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.066	.001	.131	.212	.101	.517	.832	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.469**	1	.483**	.231	.119	.261	.092	.299	.146	.118	.570**
	Sig. (2-tailed)	.005		.004	.189	.503	.135	.606	.086	.408	.507	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.693**	.483*	1	.378*	.337	.235	.330	.178	.129	.160	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.028	.051	.180	.056	.314	.467	.365	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.319	.231	.378*	1	.141	.138	.011	.068	.327	.352*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.066	.189	.028		.427	.437	.949	.704	.059	.041	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.558**	.119	.337	.141	1	.290	.209	.225	.252	.191	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001	.503	.051	.427		.097	.236	.201	.150	.280	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.264	.261	.235	.138	.290	1	.235	.347*	.317	.093	.556**
	Sig. (2-tailed)	.131	.135	.180	.437	.097		.180	.044	.067	.599	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	.220	.092	.330	.011	.209	.235	1	.476**	.369*	.191	.551**
	Sig. (2-tailed)	.212	.606	.056	.949	.236	.180		.004	.032	.278	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	.286	.299	.178	.068	.225	.347*	.476**	1	.305	.092	.569**
	Sig. (2-tailed)	.101	.086	.314	.704	.201	.044	.004		.080	.607	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	.115	.146	.129	.327	.252	.317	.369*	.305	1	-.031	.498**
	Sig. (2-tailed)	.517	.408	.467	.059	.150	.067	.032	.080		.860	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	.038	.118	.160	.352*	.191	.093	.191	.092	-.031	1	.390*
	Sig. (2-tailed)	.832	.507	.365	.041	.280	.599	.278	.607	.860		.023
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.703**	.570*	.709**	.549*	.565**	.556**	.551**	.569**	.498**	.390*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.003	.023	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Penilaian Kinerja)

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Self-Monitoring)

		N	%
Cases	Valid	34	97.1
	Excluded ^a	1	2.9
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Disiplin Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

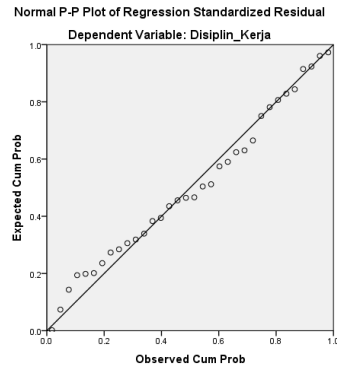
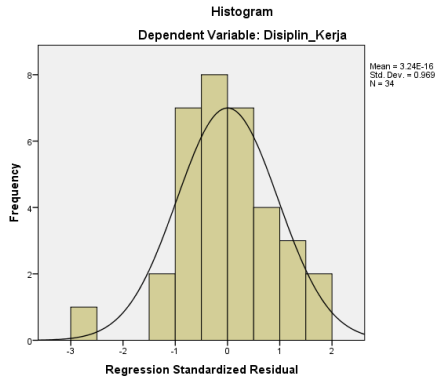
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Lampiran 4 : Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENILAI_KINER	34	31.00	46.00	41.6765	3.69045
SELF_MONI	34	32.00	48.00	40.8529	3.09577
DISIPLIN_KERJ	34	35.00	48.00	41.2647	3.34219
Valid N (listwise)	34				

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik

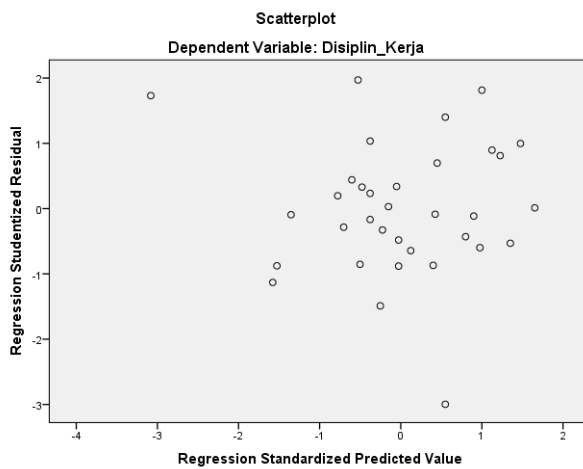


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.888	6.430		1.382	.177		
	Penilaian_Kiner	.281	.136	.310	2.061	.048	.784	1.276
	Self_Monitor	.506	.162	.469	3.119	.004	.784	1.276

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018



Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.416	2.55481

a. Predictors: (Constant), SELF_MONI, PENILAI_KINER

b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.888	6.430		1.382	.177
	PENILAI_KINE	.281	.136	.310	2.061	.048
	SELF_MONI	.506	.162	.469	3.119	.004

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.279	2	83.139	12.738	.000^b
	Residual	202.339	31	6.527		
	Total	368.618	33			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Self_Monitor, Penilaian_Kiner

BIOGRAFI PENULIS



Suriani panggilan Cenk lahir di Karama pada tanggal 29 Juni 1996 dari pasangan suami istri Bapak Nasir dan Ibu Nani. Peneliti adalah anak keempat dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Talasalapang No. 2.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 59 Ongkoe lulus tahun 2008, SMPN 1 Belawa lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Belawa lulus tahun 2014, dari mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Kampus Unismuh sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.