



Alya Saputri<sup>1</sup>  
 Santi Nururly<sup>2</sup>

## PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT AIR MINUM GIRI MENANG (PERSERODA)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 orang dengan menggunakan metode survey dengan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang aktualisasi diri, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 25. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).

**Kata Kunci:** Aktualisasi Diri, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract

This study aims to determine the effect of self-actualization and work discipline on employee performance. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Giri Menang Drinking Water (Perseroda). The number of samples used in this study were 71 people using survey methods with probability sampling techniques. The data collection technique used is by distributing questionnaires containing questions about self-actualization, work discipline and employee performance. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistic 25 program. The results of data analysis show that; (1) Self-actualization has a positive and significant effect on employee performance (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that work discipline has a dominant influence on the performance of employees of PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).

**Keywords:** Self-Actualization, Work Discipline, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Penggunaan potensi dan kemampuan setiap sumber daya manusia yang maksimal akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan pegawai dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2017). Mangkunegara (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Kasmir (2019) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

<sup>1,2</sup>Universitas Mataram

email: imlysa2020@gmail.com, snururly@unram.ac.id

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sehingga berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai keahlian dan kemampuannya dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dalam periode tertentu.

Kasmir (2019) menyebutkan 13 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, 2 diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun luar dirinya dalam hal ini perusahaan, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik (Kasmir, 2019). Teori motivasi Maslow (1970) mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam sebuah hirarki. Seorang manusia harus memenuhi kebutuhannya dari yang paling rendah, hingga ke kebutuhan yang lebih tinggi yaitu aktualisasi diri. Sehingga untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawainya.

Robbins dan Coulter (2012) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Maslow (1970) menyebutkan bahwa seseorang yang telah mencapai aktualisasi diri adalah orang yang merasa puas karena telah merealisasikan seluruh potensi dan kemampuannya. Luthans dan Jonathan (2012) menyebutkan bahwa aktualisasi diri mencerminkan keinginan seseorang untuk mencapai potensi dirinya untuk menjadi menjadi segala sesuatu yang mampu dilakukan sebagai manusia. Sehingga berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri adalah suatu keinginan untuk mengoptimalkan potensi dirinya. Lebih jelasnya, Aktualisasi Diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai disebutkan oleh Kasmir (2019) yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Hasibuan (2018) mendefinisikan disiplin sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Lebih lanjut, disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan (Rivai, 2011). Sehingga berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kemauan kerja seorang pegawai agar patuh dan tunduk pada segala aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan.

PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) merupakan perusahaan daerah milik Pemerintah Kota Mataram dan Kabupaten Lombok Barat yang berdiri sejak tahun 1973, sebelumnya dikenal dengan nama PDAM Kabupaten Lombok Barat. Dengan jumlah pegawai sebanyak 244 orang per tahun 2021, PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) terus berkembang dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas pelayanan air minum sehingga pada tahun 2018 meraih penghargaan sebagai TOP BUMD 2018 oleh Business News Indonesia dan Asia Business Research Center di Jakarta.

Dalam upaya meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) secara rutin sejak 2012 melakukan survey kepuasan pelanggan untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan atas pelayanan yang telah diberikan perusahaan. Persentase kepuasan pelanggan di Tahun 2021 mencapai 88,92%. Sehingga dalam hal ini perusahaan dikategorikan berhasil dalam meningkatkan kinerja. Hal ini juga dapat dibuktikan berdasarkan hasil penilaian Kemendagri No. 47 tahun 1999 berikut.

Tabel 1. Penilaian Indikator Kinerja Permendagri

Aspek	Tahun		Naik/Turun
	2021	2020	
Keuangan	32,25	31,50	0,75
Operasional	24,68	22,98	1,70
Administrasi	14,58	14,58	-
Nilai Kinerja	71,51	69,06	2,45

Berdasarkan tabel hasil penilaian indikator kinerja menurut Permendagri No. 47 tahun 1999 di atas menunjukkan bahwa dalam aspek keuangan dan operasional mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dengan nilai 71,51 dan tergolong dalam kategori “Baik”.

Kinerja Pegawai suatu perusahaan tidak lepas dari kualitas SDM setiap individu yang ada di dalamnya. Pengelolaan SDM di PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) saat ini dilakukan oleh Subbidang Pengembangan Pegawai dan Subbidang Administrasi dan Kepegawaian. Kedua Subbidang tersebut melakukan berbagai upaya pengelolaan kepersonaliaan seperti pengembangan organisasi, rekrutmen & assessment, pembinaan pegawai serta pelayanan dan administrasi.

Dalam mendukung kebutuhan untuk aktualisasi diri pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) juga telah memberikan berbagai program pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk dukungan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) terhadap setiap potensi diri dan kemampuan yang dimiliki pegawainya untuk terus berkembang dan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan. Pada tahun 2021 telah dilakukan program pendidikan dan pelatihan pegawai sebanyak 80,90% pegawai dan 34 diantaranya telah melakukan sertifikasi kompetensi.

Adapun bentuk program pendidikan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya yaitu diberikan tugas belajar ke strata yang lebih tinggi dengan biaya ditanggung oleh perusahaan selain itu pegawai juga diberikan izin belajar dengan mengajukan izin kepada perusahaan untuk melanjutkan pendidikan. Selanjutnya adapun bentuk pelatihan yang diberikan kepada pegawai seperti diklat, workshop, inhouse dan exhouse training.

Tabel 2. Kegiatan Pelatihan Pegawai

Kegiatan	Keterangan
Bimtek Online	6 Kegiatan
FGD	10 Kegiatan
Sosialisasi Online	1 Kegiatan
Sosialisasi	17 Kegiatan
Webinar	7 Kegiatan
<i>Public Training</i>	3 Kegiatan
Pelatihan dan Sertifikasi	3 Kegiatan
Seminar	1 Kegiatan
<i>Inhouse Training</i>	15 Kegiatan
Pemaparan Ujian Penyesuaian	1 Kegiatan
<i>Workshop</i>	2 Kegiatan

Selanjutnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) juga telah menyusun peraturan disiplin kerja bagi pegawainya dengan menetapkan peraturan absensi waktu masuk dan pulang kerja, izin bekerja serta cuti, seperti halnya peraturan disiplin pegawai pegawai negeri pada umumnya, dimana hukuman disiplin pegawai dibagi menjadi 3 bagian yaitu hukuman ringan seperti teguran lisan maupun tertulis, selanjutnya disiplin sedang seperti penundaan kenaikan pangkat dan terakhir disiplin berat seperti penurunan pangkat atau jabatan. Kedisiplinan pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) juga dapat dilihat berdasarkan data persentase kehadiran pegawai dalam 6 bulan terakhir sebagai berikut.

Tabel 3. Persentase Kehadiran Pegawai

Keterangan	BULAN					
	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
Persentase Kehadiran (%)	98,53	98,71	98,08	98,35	98,09	98,03

Berdasarkan data persentase kehadiran pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) diatas menunjukkan tingkat disiplin pegawai melalui kehadiran menunjukkan hasil yang baik dalam waktu 6 bulan terakhir dengan rata-rata nilai 98,29 %. Kehadiran pegawai dalam suatu perusahaan memang tidak akan dapat terpenuhi 100% dikarenakan perbedaan kondisi dari

setiap pegawai. Kedisiplinan pegawai juga tidak hanya dapat dilihat berdasarkan kehadiran pegawai, dapat juga melalui jam masuk dan pulang kantor, ketaatan pada setiap peraturan perusahaan dan lainnya.

Sehingga berdasarkan fenomena tentang aktualisasi diri dan disiplin kerja yang ada pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Aktualisasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif kausal merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas aktualisasi diri (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) yang beralamat di Jl. Pendidikan No.39, Dasan Agung Baru, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83126. Penelitian ini dimulai sejak bulan April 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) sejumlah 244 pegawai. Dalam penelitian ini akan mengambil sampel dari seluruh pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) sebanyak 244 orang dengan menghitung ukuran sampel dengan menggunakan teknik Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus slovin dengan taraf kesalahan 10% maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017). Selain itu angket atau kuesioner digunakan dalam teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Tabel Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.599	3.100		2.451	.017
Aktualisasi Diri	.277	.087	.309	3.174	.002
Disiplin Kerja	.446	.073	.591	6.078	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Dari hasil tabel di atas dapat dirumuskan Regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sehingga  $Y = 7,599 + 0,277 X_1 + 0,446 X_2 + e$

Hasil regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

### 1. Nilai Koefisien Konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 7,599. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel aktualisasi diri dan disiplin kerja, maka nilai peningkatan Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) sebesar 7,599.

2. Nilai Koefisien Beta ( $\beta_1$ ) = 0,277

Berdasarkan persamaan tersebut, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel aktualisasi diri sebesar 0,277. Artinya bahwa setiap peningkatan satuan variabel aktualisasi diri maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,277 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan antara variabel aktualisasi diri ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi aktualisasi diri yang dilakukan, maka semakin besar kinerja pegawai.

3. Nilai Koefisien Beta ( $\beta_2$ ) = 0,446

Berdasarkan persamaan tersebut, maka diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,446. Artinya bahwa setiap peningkatan satuan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,446 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan, maka semakin besar Kinerja pegawai.

**Hasil Uji Parsial**

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel =  $t(a/2; n-k) = t(0,05/2; 71-2) = (0,025; 69) = 1,994$

Keterangan : k = jumlah variabel bebas; n = jumlah responden

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1	Aktualisasi diri	3,174	1,994	,020	Signifikan
2	Disiplin kerja	6,078	1,994	,000	Signifikan

Hasil uji dari tabel di atas sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0,020 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,174 > t$  tabel  $1,994$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap Y.
- b. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,078 > t$  tabel  $1,994$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap Y.

**Hasil Uji Simultan**

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	985.833	2	492.917	88.817	,000 <sup>b</sup>
Residual	386.082	68	5.678		
Total	1371.915	70			

a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 88.817 dan nilai f tabel 3,13 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari f tabel ( $88,817 > 3,13$ ) dan nilai signifikannya dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel aktualisasi diri dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).

**Hasil Uji Determinasi**

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.848 <sup>a</sup>	.719	.710	2.38279
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Aktualisasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari hasil output diatas, didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,710 yang artinya pengaruh variabel independen X terhadap dependen Y sebesar 71%.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Aktualisasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Responden yang digunakan sebagai sample dalam penelitian ini sebanyak 71 responden pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pertama, hanya terdapat 55 responden yang mengisi kuesioner. Sehingga dilakukan penyebaran kuesioner kedua kalinya sehingga didapatkan 71 responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda), diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,277 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel, t hitung (3,174) > t tabel (1,994) dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 (0,020 < 0,05). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Sehingga semakin tinggi Aktualisasi Diri yang dilakukan Pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda), maka semakin tinggi Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda), diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,446 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel, t hitung (6,078) > t tabel (1,994) dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 (0,000 < 0,05). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Sehingga, semakin tinggi Disiplin Kerja Pegawai, maka semakin tinggi Kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).

## SARAN

### 1. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui Aktualisasi Diri dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berikut ini adalah saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian:

- a. Berdasarkan hasil perolehan data penyebaran kuesioner mengenai variabel kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) diperoleh nilai rata-rata dengan kategori nilai tinggi. Akan tetapi nilai terendah diperoleh dengan nilai rata-rata 3,96 dalam hal kuantitas kerja dan dalam pernyataan “Pegawai dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien” dengan nilai 3,90 yang memperoleh nilai paling rendah diantara pernyataan lainnya. Hal tersebut berarti bahwa pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) harus meningkatkan kuantitas kerjanya dengan menggunakan waktu sebaik mungkin agar mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Selanjutnya, aktualisasi diri pegawai pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) juga termasuk kedalam kategori tinggi. Akan tetapi nilai terendah diperoleh dalam hal pencapaian potensi dengan nilai rata-rata 3,98 dan dalam pernyataan “Diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan” dengan nilai rata-rata 3,94 yang memperoleh nilai paling rendah diantara pernyataan lainnya. Hal ini mengandung arti bahwa perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan pegawainya terutama dalam hal pencapaian potensi dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai untuk menyalurkan pendapat dalam setiap pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang baik.
- c. Terakhir, disiplin kerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) termasuk kedalam kategori tinggi. Meskipun begitu dalam disiplin kerja banyak hal lain yang

menjadi penilaian diantaranya adalah frekuensi kehadiran, yang dalam hal ini memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari indikator pernyataan yang lainnya. Khususnya dalam pernyataan “Memiliki tingkat kehadiran yang baik dalam bekerja” memperoleh nilai lebih rendah dari pernyataan lainnya. Sehingga saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dan pegawai mengenai disiplin kerja yaitu untuk lebih memperhatikan tingkat kehadiran agar lebih baik lagi karena kehadiran pegawai dalam perusahaan sangat mempengaruhi hasil kinerja.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian – penelitian terdahulu sehingga agar diperoleh hasil yang lebih baik dilakukan penelitian yang sejenis untuk mendukung penelitian selanjutnya. Diharapkan bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti dengan alat ukur yang lebih akurat dan menggunakan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai menurut para ahli lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In Pearson Education, Inc. (15th Ed.).
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Ed. 1). Rajawali Pers.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2012). International Management Culture Strategy And Behavior (8th Ed). Mcgraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation Amd Personality. Harper & Row, 369.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management (11th Ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta.