

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Intan Garut dengan objek penelitian pada karyawan di PDAM Tirta Intan Garut tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dengan dimensinya mencakup 1) Taat terhadap aturan waktu, 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, 3) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, 4) Taat terhadap peraturan lainnya. Dan kemampuan kerja (X2) dengan dimensinya mencakup 1) Pengetahuan dan 2) Keterampilan. Kemudian yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan dimensi yang mencakup: 1) Kuantitas dari hasil 2) Kualitas dari hasil 3) Ketepatan waktu dari hasil 4) Kehadiran dan 5) Kemampuan bekerja sama.

Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan yaitu cross sectional method. Menurut Umar (2008) metode penelitian cross sectional yaitu penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan (Sekaran 2014). Penelitian ini dilakukan dalam satu kurun waktu 5 bulan mulai Juni – Oktober 2019 sehingga penelitian ini merupakan one-shot atau cross sectional.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya ada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain (Sugiyono, 2016:7). Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* untuk mendapatkan informasi mengenai Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Metode *explanatory survey* adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Sugiyono, 2016:80). Konsekuensi metode survey eksplanasi ini adalah diperlukannya operasional variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciricirinya). Metode ini dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (testing research).

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:151) sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data langsung dari perusahaan yang diteliti juga wawancara terhadap karyawan PDAM Tirta Intan Garut.
2. Data Sekunder dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah *literature*, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 3.1 Jenis dan Sumber Data berikut

TABEL 3. 1
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data tingkat Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Garut	Sekunder	Bagian HRD PDAM Tirta Intan Garut
2	Data Rekapitulasi Absensi karyawan PDAM Tirta Intan Garut	Sekunder	Bagian HRD PDAM Tirta Intan Garut
3	Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja pada PDAM Tirta Intan Garut	Primer	Karyawan PDAM Tirta Intan Garut
4	Tanggapan responden terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Intan Garut	Primer	Karyawan PDAM Tirta Intan Garut

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan pendekatan MSDM yang mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Garut .

Penelitian ini meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas, dan variabel terikat, Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat),

sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Malhotra, 2010).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X1)

Variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja.

2. Variabel Bebas (X2)

Variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja

3. Variabel terikat (Y)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk memahami penggunaan konsep dari masingmasing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap operasionalisasi variable penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel berikut

TABEL 3. 2
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
Disiplin Kerja (X) Disiplin merupakan Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan	Taat terhadap aturan waktu	Jam masuk kerja	Tingkat ketepatan waktu jam masuk kerja	Ordinal	1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
(Rivai, 2014:825).					
		Menyelsaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan	Tingkat ketepatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai tenggat waktu	Ordinal	2
		Menyelsaikan suatu pekerjaan melebihi tenggat waktu yang ditentukan	Tingkat ketepatan waktu dalam menelsaikan pekerjaan	Ordinal	3
		Jam kerja tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu pulang kerja	Ordinal	4
Taat aturan perusahaan	terhadap perusahaan	Cara berpakaian	Tingkat berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi	Ordinal	5
		Sopan santun	Tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan	Ordinal	6
		Pengawasan ketat dari atasan	Tingkat pengawaan dari manager	Ordinal	7
		Mengerjakan suatu pekerjaan sesuai standar operasional	Tingkat kesiapan karyawan dalam mengerjakan	Ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		yang telah ditetapkan	sesuai standar operasional kerja		
	Taat terhadap aturan dalam pekerjaan	Bertingkah laku sesuai norma	Tingkat ketaatan terhadap tingkah laku yang sesuai dalam pekerjaan	Ordinal	9
		Mempersiapkan alat sebelum melakukan pekerjaan	Tingkat persiapan alat sebelum bekerja	Ordinal	10
		Bertanggung jawab dalam pekerjaan	Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Ordinal	11
		Perlu tekanan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan benar	Tingkat keseriusan karyawan dalam mengerjakan tugas	Interval	12
		Mampu bekerja dibawah tekanan	Tingkat tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan	Ordinal	13
	Taat terhadap peraturan lainnya	Taat terhadap Norma yang berlaku diperusahaan	Tingkat kepatuhan terhadap norma yang berlaku	Ordinal	14
		Kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja	Tingkat Kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja	Ordinal	15
		Melakukan	Melakukan	Ordinal	16

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		kesalahan	perusakan terhadap alat kerja		
		Pembaharuan alat kerja	Tingkat pembaharuan alat kerja	Ordinal	17
		Bertindak diluar batas	Tingkat tindakan diluar batas dalam pekerjaan	Ordinal	18
Kemampuan (X2) Kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Robbins (2015:46)	Pengetahuan	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan ya	Tingkat memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya	Ordinal	19
		Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian	Tingkat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian	Ordinal	20
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal	21
		Kurang memiliki pengalaman dibidang pekerjaan	Tingkat kurang memiliki pengalaman dibidang pekerjaan	Ordinal	22
		Pekerjaan kurang	Tingkat pekerjaan	Ordinal	23

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		sesuai dengan harapan	yang kurang sesuai dengan harapan		
		Kurang memahami standar yang ditetapkan perusahaan	Tingkat kurangnya karyawan memahami standar yang ditetapkan perusahaan	Ordinal	24
		Mampu bekerja sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan	Tingkat kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan	Ordinal	25
		Kurang memahami tugas dan pekerjaan	Tingkat kurangnya karyawan memahami tugas dan pekerjaan	Ordinal	26
		Kurang memahami prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	Tingkat kurangnya karyawan memahami prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	Ordinal	27
		Kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	Tingkat kurangnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan	Ordinal	28
		Menyelesaikan pekerjaan	Tingkat menyelesaikan	Ordinal	29

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		melebihi waktu yang ditetapkan	an pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan		
		Pekerjaan kurang sesuai dengan bidang keahlian	Tingkat kurangnya kesesuaian antara pekerjaan dan keahlian	Ordinal	30
	<i>Skill</i> (Keterampilan)	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat	Ordinal	31
		Mampu menyusun rencana kerja secara mandiri	Tingkat kemampuan menyusun rencana kerja secara mandiri	Ordinal	32
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	Ordinal	33
		Mahir menggunakan peralatan kantor saat bekerja	Tingkat kemahiran menggunakan peralatan kantor dalam bekerja	Ordinal	34
		Menguasai pekerjaan yang dilakukan dengan baik	Tingkat kemampuan menguasai pekerjaan yang dilakukan dengan baik	Ordinal	35
		Mampu berkomunikasi dengan	Tingkat kemampuan berkomunikasi	Ordinal	36

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		baik	dengan baik		
		Mampu memahami bidang pekerjaan dengan cepat dan tepat	Tingkat kemampuan memahami bidang pekerjaan dengan cepat dan tepat	Ordinal	37
		Kurang mampu menyusun rencana kerja secara mandiri	Tingkat memiliki kemampuan dalam bekerja menyusun rencana kerja secara mandiri	Ordinal	38
		Kurang mampu berkomunikasi dengan baik	Tingkat kurangnya kemampuan berkomunikasi dengan baik	Ordinal	39
		Kurang mahir dalam menggunakan peralatan kantor saat bekerja	Tingkat kurangnya kemahiran menggunakan peralatan kantor saat bekerja	Ordinal	40
		Menyelesaikan pekerjaan menyimpang dari standar perusahaan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan menyimpang dari standar perusahaan	Ordinal	41
Kinerja (Y) Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Rivai 2014:552)	Kuantitas dari hasil	Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Tingkat ketepatan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Ordinal	42
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam	Ordinal	43

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
			menjalankan pekerjaan		
		Kerapihan dalam bekerja	Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	44
	Kualitas dari hasil	Kesesuaian jumlah target dalam bekerja	Tingkat kesesuaian jumlah realisasi terhadap target alam bekerja	Ordinal	45
	Ketepatan dari hasil	waktu Penyelsaian tugas yang tepat waktu	Tingkat penyelsaian tugas yang tepat	Ordinal	46
			Pemanfaatan waktu luang	Ordinal	47
	Kehadiran	Kehadira tepat waktu	Tingkat kehadiran tepat waktu	Ordinal	48
	Kemampuan bekerja sama	Hubungan kerja sama	Tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	49
		Saling menghargai	Tingkat menghargai antar rekan kerja	Ordinal	50

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:156). Menentukan populasi sangatlah penting dalam pengumpulan dan analisis data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 99 karyawan PDAM Tirta Intan Garut yang terdiri dari :

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Pelayanan Langganan	11
2.	Humas dan Pemasaran	12
3.	Pengolah Data	7
4.	Administrasi Kepegawaian	12
5.	Pengembangan Pegawai	10
6.	Produksi	9
7.	Distribusi	6
8.	Pemeliharaan dan Bengkel Meter	9
9.	Perencanaan Teknik	8
10.	Penelitian dan Pengembangan	15
	JUMLAH	99

Sumber: bagian HRD PDAM Tirta Intan Garut

3.2.4.2 Sampel

Sehubungan populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini yaitu diambil seluruhnya sebanyak 99 orang. Oleh sebab itu teknik yang digunakan adalah sampel jenuh.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan proses dan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara sistematis.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku dan jurnal memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti. Studi dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen untuk memperkuat sebuah data. Sugiono mengemukakan pendapatnya mengenai dokumen, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2014:156). Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

3. Kuisisioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan, dimana untuk mendapatkan informasi ini peneliti tidak harus bertemu langsung dengan subyek tetapi cukup dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden (Hadjar, 1999). Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan merupakan angket langsung, yang artinya responden menjawab tentang dirinya.
4. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014:156).

3.2.6 Teknik Pengujian Validitas dan Realibilitas

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Suharsimi Arikunto (2013: 82)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan *Kinerja karyawan* (Y). Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan *Statistical Product for Service Solutions SPSS 24.0 for windows*.

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari

instrumen disiplin kerja sebagai variabel X_1 , kemampuan kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 19 sedangkan pertanyaan untuk variabel X_2 adalah 23 pertanyaan, dan jumlah item pertanyaan variabel Y adalah 9 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk disiplin kerja (X_1), kemampuan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan *Statistical Product for Service Solutions SPSS 24.0 for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3. 3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Taat Terhadap Aturan Waktu				
1.	Selalu masuk kerja tepat waktu	0,506	0,374	Valid
2.	Selalu tepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai tenggat waktu.	0,448	0,374	Valid
3.	Selalu tepat waktu dalam menelsaikan pekerjaan	0,456	0,374	Valid
4.	Selalu pulang kerja tepat waktu	0,472	0,374	Valid
Taat Terhadap Peraturan Perusahaan				
5.	Selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi	0,517	0,374	Valid
6.	Selalu bersikap sopan dan bertingkah laku baik dalam pekerjaan.	0,406	0,374	Valid
7.	Atasan selalu melakukan pengawasan ketika bekerja	0,548	0,374	Valid
8.	Bersedia mengerjakan pekerjaan sesuai standar operasional kerja	0,631	0,374	Valid
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan				
9.	Selalu menjaga tingkah laku sesuai norma	0,704	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	dalam pekerjaan			
10.	Selalu menyiapkan alat sebelum bekerja	0,756	0,374	Valid
11.	Tingkat tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.	0,462	0,374	Valid
12.	Keseriusan dalam mengerjakan tugas	0,555	0,374	Valid
13.	Tingkat tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan.	0,696	0,374	Valid
Taat Terhadap Peraturan Lainnya				
14.	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku.	0,649	0,374	Valid
15.	Tingkat kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja	0,743	0,374	Valid
16.	Tingkat melakukan perusakan terhadap alat kerja.	0,591	0,374	Valid
17.	Perusahaan selalu melakukan pembaharuan alat kerja	0,727	0,374	Valid
18.	Tingkat tindakan diluar batas dalam pekerjaan.	0,718	0,374	Valid

Pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 3.3 pada instrumen disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} tertinggi terdapat pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan item pernyataan nomor 10, yaitu selalu menyiapkan alat sebelum bekerja dengan nilai 0,756 dan dimensi taat terhadap peraturan lainnya dengan item nomor 15, yaitu tingkat kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja dengan nilai 0,743. Sedangkan nilai r_{hitung} terendah terdapat pada dimensi taat terhadap aturan perusahaan dengan item pernyataan nomor 6, yaitu selalu bersikap sopan dan bertingkah laku baik dalam pekerjaan dengan nilai 0,406. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel kemampuan kerja pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X₂:

TABEL 3. 4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEMAMPUAN KERJA
(X₂)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengetahuan				

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	0,723	0,374	Valid
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan bidang keahlian	0,678	0,374	Valid
3.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,438	0,374	Valid
4.	Kurang memiliki pengalaman dibidang pekerjaan	0,414	0,374	Valid
5.	Pekerjaan saya kurang sesuai dengan harapan .	0,493	0,374	Valid
6.	Kurang memahami standar yang ditetapkan perusahaan	0,526	0,374	Valid
7.	Mampu bekerja sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan	0,631	0,374	Valid
8.	Kurang memahami tugas dan pekerjaan	0,780	0,374	Valid
9.	Kurang memahami prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	0,729	0,374	Valid
10.	Kurang tanggung jawab atas tugas yang diberikan	0,606	0,374	Valid
11.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan	0,617	0,374	Valid
12.	Kurangnya kesesuaian antara pekerjaan dan keahlian yang saya miliki	0,677	0,374	Valid
Skill (Keterampilan)				
13.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	0,390	0,374	Valid
14.	Saya mampu menyusun rencana kerja secara mandiri.	0,543	0,374	Valid
15.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,463	0,374	Valid
16.	Saya mahir menggunakan peralatan kantor dalam bekerja.	0,380	0,374	Valid
17.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan dengan baik	0,556	0,374	Valid
18.	Tingkat kemampuan berkomunikasi	0,581	0,374	Valid
19.	Saya mampu memahami bidang pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,553	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
20.	Kurang memiliki kemampuan dalam bekerja menyusun rencana kerja secara mandiri	0,536	0,374	Valid
21.	Saya kurang mampu berkomunikasi dengan baik	0,613	0,374	Valid
22.	Saya kurang mahir menggunakan peralatan kantor saat bekerja	0,620	0,374	Valid
23.	Tingkat penyelesaian pekerjaan yang menyimpang dari standar perusahaan	0,625	0,374	Valid

Pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen kemampuan kerja dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} tertinggi terdapat pada dimensi pengetahuan dengan item pernyataan nomor 8, yaitu kurang memahami tugas dan pekerjaan dengan nilai 0,780. Sedangkan nilai r_{hitung} terendah terdapat pada dimensi skill dengan item pernyataan nomor 16, yaitu mahir menggunakan peralatan kantor dalam bekerja dengan nilai 0,380. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y:

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas dari hasil				
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,814	0,374	Valid
2.	Tingkat ketelitian dalam setiap mengerjakan suatu pekerjaan.	0,615	0,374	Valid
3.	Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan.	0,698	0,374	Valid
Kuantitas dari Hasil				
4.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja.	0,648	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Ketepatan Waktu Dari Hasil				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	0,756	0,374	Valid
6.	Selalu berusaha memanfaatkan waktu luang.	0,812	0,374	Valid
Kehadiran				
7.	Tingkat kehadiran kerja	0,755	0,374	Valid
Kemampuan bekerja sama				
8.	Tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja	0,884	0,374	Valid
9.	Tingkat saling menghargai antar rekan kerja	0,820	0,374	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} tertinggi terdapat pada dimensi kemampuan bekerja sama dengan item pernyataan nomor 8, yaitu tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja dengan nilai 0,884. Sedangkan nilai r_{hitung} terendah terdapat pada dimensi kualitas dari hasil dengan item pernyataan nomor 2, yaitu tingkat ketelitian dalam setiap mengerjakan suatu pekerjaan dengan nilai 0,615. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menurut Arikunto, (2013: 239) adalah ketetapan suatu tes apabila diteskan kepada subjek yang sama. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas soal peneliti menggunakan program *SPSS Statistics 20 for Window*.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2013: 239)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_b^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Husein Umar, 2014: 172)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas dari disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y):

TABEL 3. 6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,888	0,374	Reliabel
2	Kemampuan Kerja	0,903	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,906	0,374	Reliabel

Pengolahan data, 2019

- 4) Berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.6 yang terdiri dari Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

3.2.7 Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data berdasarkan tingkat preferensi sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Hal yang akan diteliti yaitu pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tahap sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data. Kegiatan ini untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data. Dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:
 - a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Sugiyono,2014:174). Dalam menggunakan skala *likert*, disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sesuai. Butir pertanyaan dibuat dalam bentuk skala sikap model likert dengan lima alternatif pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Melalui angket tersebut responden diarahkan untuk memilih salah satu respon dari pilihan yang disediakan dengan cara memberikan tanda silang (X) sesuai gambaran diri. Adapun teknik skor dalam instrumen berkisar antara sjor 5,4,3,2,1. Jika responden memilih respon pada kolom sangat sesuai maka diberi skor 5, kolom sesuai dineri skor 4, kolom kurang sesuai diberi skor 3, kolom tidak sesuai diberi skor 2 dan kolom sangat tidak sesuai diberi skor 1. Secara jelas skor alternatif respon setiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 3. 7
SKORING UNTUK JAWABAN RESPONDEN

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:94)

4. Menganalisis data. Proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi berganda.

3.2.7.1 Analisis Rancangan Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner harus diolah agar diperoleh makna untuk memecahkan masalah yang di teliti (Uma Sekaran, 2014). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif karakteristik responden
2. Analisis deskriptif pengalaman responden
3. Analisis deskriptif Disiplin Kerja (X1)
4. Analisis deskriptif Kemampuan Kerja (X2)
5. Analisis deskriptif Kinerja karyawan (Y)

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari Sugiyono (2011) berikut ini:

Nilai Indeks Maksimum = $\text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan}$
 Setiap Dimensi \times Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = $\text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan}$
 Setiap Dimensi \times Jumlah Responden

Jarak Interval = $[\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor}$
 Interval

Persentase Skor = $[(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100$ Hasil

Perolehan skor didasarkan pada hasil pengolahan data pada sub variabel, skor tersebut dapat digambarkan melalui garis kontinum sebagai berikut :

Sangat TidakSetuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
-----------------------	--------------	------------------	--------	---------------

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2014). Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data

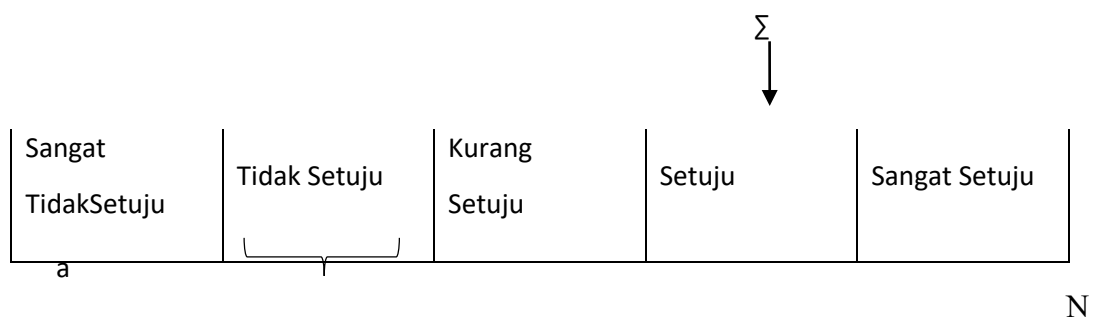
dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148). Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal menurut (Sugiyono, 2017:174) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Ordinal Tertinggi} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Ordinal Terendah} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Ordinal} \\ \text{Persentase Skor} &= [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



b

Keterangan:

a : Skor minimum b

: Jarak interval \sum

: Jumlah perolehan

skor

N : Skor Ideal

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Rancangan analisis data verifikatif dilakukan dengan beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan, selain itu karena tidak ada hubungan antara disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) maka penelitian ini menggunakan regresi berganda.

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

$$D = \text{Maximum} [S(x) - F_0(x)]$$

(Sugiyono,2014)

Ket:

D = Deviasi

S(x) = Distrbusi frekuensi yang observasi

Fo(x) = Distribusi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P>0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P<0,05$), maka dat dikatakn tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Alghozali, 2011:139).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat digunakan dengan metode *Autoregressive Conditionally Heteroscedastic* dengan rumus:

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 X_{1,t} + \beta_2 X_{2,t} + \dots + \beta_k X_{k,t} + \varepsilon_t$$

$$\varepsilon_t = \sigma_t \eta_t; \quad \eta_t \sim N(0,1) \rightarrow \varepsilon_t \sim N(0, \sigma^2); \quad t = 1, 2, \dots, n,$$

$$\sigma_t = \sqrt{\alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2}; \quad \alpha_0 > 0; \quad 0 \leq \alpha_1 < 1$$

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Purbayu Budi Santosa (2005:240) adalah sebagai berikut:

- $d < d_L$: Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
- $d_L < d < d_U$: Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- $d_U < d < 4 - d_U$: Tidak ada masalah autokorelasi

- $4-d_U < d < 4-d_L$: Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik

$4-d_L < d$: Masalah autokorelasi serius Uji Multikolinearitas

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/olerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai *tolerance*

=0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Imam Ghozali, 2011:105)

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

(H. Umar, 2014:179)

2. Analisis Regresi Linear Multipel

Penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal 2 (dua). Persamaan regresi pada penelitian ini ialah::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Sumber: Sugiyono (2014:277)

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b₁, b₂ : koefisien regresi

X₁ : disiplin kerja

X₂ : kemampuan kerja

e : kesalahan pengganggu (*standar error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁ dan b₂ adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

Variabel X₁ dan X₂ dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X₁ dan X₂ akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X₁ dan X₂ akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X₁ dan X₂ karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Koefisien Determinasi

Sebelum dilakukan perhitungan koefisien determinasi, untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi berikut ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD : koefisien determinasi
 r : koefisien korelasi
 100% : konstanta

3.2.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Uji F

Untuk mengetahui apakah regresi dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan, dapat menggunakan uji keberartian regresi dengan prosedur sebagai berikut:

Ho: Regresi tidak berarti

Ha: Regresi berarti

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n: jumlah pengamatan dan k: jumlah variabel.

Dengan F hitung sebesar:

$$F = \frac{JK(\text{Reg})/k}{JK(S)/(n-k-1)} \quad (\text{Sudjana, 2003:91})$$

Keterangan:

F = Nilai F

JK(Reg) = Jumlah kuadrat regresi

JK(S) = Jumlah kuadrat sisa

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamata

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika F hitung \leq F tabel

Ho ditolak jika F hitung $>$ F tabel

2. Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dari koefisien regresi tiap variabel independen. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut.

1. Menentukan formulasi hipotesis.

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 $H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
 $H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan $dk = n - k$
3. Menentukan kriteria pengujian.
 - a. H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 - b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Menentukan nilai statistika t dengan rumus

$$t = \frac{b_i}{Sb_i} \quad (\text{Sumber : Sudjana, 2003:111})$$

Keterangan :

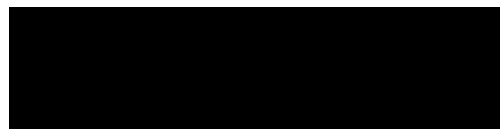
t_{hitung} = Nilai t

b_i = Koefisien regresi variabel

Sb_i = Standar *error* variabel

Perhitungan-perhitungan yang harus dilakukan sebelum menentukan t hitung adalah sebagai berikut:

- a) b_i (b_1, b_2, b_3) di hitung dengan persamaan berikut ini



Menghitung nilai galat baku taksiran Y atas X_1, X_2, \dots, X_k

[REDACTED]

(Sudjana, 2003:110)

- b) Menghitung jumlah kuadrat penyimpangan peubah

[REDACTED]

(Sudjana, 2003:110)

- c) Menghitung koefisien korelasi ganda

[REDACTED]

(Sudjana, 2003:114)

- d) Menghitung nilai galat baku koefisien regresi b_i

[REDACTED]

(Sudjana, 2003:110)

Atau

[REDACTED]

(Supardi, 2013:266-267)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

4.1.1.1 Identitas Perusahaan

Logo Perusahaan :



Nama Perusahaan : Perusahaan Umum Daerah Air Minum

Tirta Intan Kabupaten Garut

Alamat Perusahaan : Jl. Raya Bayongbong Km 3, Kp. Gandasari –
Cilawu Kabupaten Garut

4.1.1.2 Sejarah dan Profil Perusahaan

Pada waktu Pemerintahan Bupati RAA Soerja Kartalegawa (Tahun 1915 - 1929) di bangun Sistem Air Bersih untuk Kota Garut dengan kapasitas produksi sebesar 25 liter/detik memanfaatkan sumber mata air Jamban Wetan yang berada di wilayah Kecamatan Bayongbong. Tahun 1959 guna menambah cadangan persediaan air, Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Garut membangun Reservoir air dengan kapasitas 500 m³ yang berlokasi di Kampung Cangkuang Sanding Garut. Antara tahun 1971 - 1976 Pemerintah Pusat Cq. Direktorat Teknik Penyehatan Departemen Pekerjaan Umum melakukan rehabilitasi pipa transmisi dan pipa distribusi, meningkatkan kapasitas produksi menjadi 56 liter/detik. Pada tahun 1976 seluruh bantuan tersebut dijadikan modal Pemerintah pusat

Sebelum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Garut dibentuk pengelola sistem air bersih dilaksanakan oleh Seksi Air Minum yang

berada dibawah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Daerah Tingkat II Kabupaten Garut. Mengingat perkembangan masyarakat yang semakin meningkat yang

menuntut peningkatan kondisi pelayanan air bersih serta setelah adanya rehabilitasi jaringan pipa Transmisi dan Pipa Distribusi, maka untuk mengarah kepada pengelola yang mandiri sesuai dengan peraturan yang berlaku, status pengelolanya dialihkan dari Seksi Air Minum DPUK Daerah Tk.II Garut ke status Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Garut melalui Peraturan Daerah Nomor : 18 Tahun 1976 Tanggal 31 Kepala Daerah Tingkat I Jabar Tanggal 6 Mei 1977 Nomor : 177/HK.011/SK/77 dan di Undangkan dalam Lembaran Desember 1976 yang disahkan oleh Gubernur Daerah Tingkat II Garut Nomor : 3 Tahun 1977 seri D Nomor 2. Sejak tanggal 1 Januari 1977 PDAM Kabupaten Garut mengarah pada pengelolaan mandiri dengan neraca awal yang di audit tahun 1987.

Pada Tahun 2010 nama Perusahaan PDAM Kabupaten Garut yang digunakan adalah PDAM “Tirta Dharma” Kabupaten Garut. Nama Tirta Dharma Sendiri adalah nama yang telah ditetapkan oleh Persatuan Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia (PERPAMSI). Berdiri sejak tahun 1972 dan digunakan sebagai semboyan dan permaknaan asosiasi perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian air minum di Indonesia.

Dalam perkembangannya beberapa PDAM yang menjadi anggota PERPAMSI masih menggunakan nama Tirta Dharma dan Logo PERPAMSI sebagai identitas perusahaan, sementara itu pencitraan daerah melalui nama perusahaan kurang diperhatikan mengingat paradigma yang ada pada saat itu dan system pemerintahan yang cenderung sentralistis.

Pada era otonomi daerah, sesuai dengan kebutuhan diatas beberapa PDAM mulai mengganti nama Tirta Dharma yang disesuaikan dengan citra daerah atau permaknaan harapan dan tanggungjawab stake holder di masing-masing daerah. Maka pada Tahun 2010 sebagai bentuk harapan dan menjawab tantangan jaman nama PDAM Tirta Dharma berubah menjadi TIRTA INTAN dan ditetapkan melalui PERDA Nomor 6 tahun 2010 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) AIR MINUM Tirta Intan Kabupaten Garut beralamat di Jl. , didirikan berdasar pada Peraturan Daerah

Kabupaten Garut No. 18 Tahun 1976 dan diperbaharui dengan Peraturan Daerah No. 33 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Dharma” Kabupaten Garut, kemudian diperbaharui kembali dengan PERDA No. 6 Tahun 2010 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Kabupaten Garut.

Mengacu kepada UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan diperkuat dengan PP Nomor 54 Tahun 2017 tentang BUMD, beberapa PDAM sudah mulai mengubah bentuk hukumnya, salah satunya PDAM Kabupaten Garut telah resmi memperbaharui bentuk hukum menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Intan Kabupaten Garut berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Garut Nomor : 8 tahun 2018 Tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Intan Kabupaten Garut.

Jumlah pelanggan saat ini (per 30 Juni 2019) adalah 50.304 sambungan, sehingga berdasarkan Keputusan Menteri Otonomi Daerah Nomor 8 tahun 2000, bentuk organisasinya termasuk kedalam tipe C. Menurut ketentuan tersebut, PDAM dengan tipe ini dipimpin oleh 3 orang Direktur yaitu satu orang Direktur Utama dan 2 orang Direktur Bidang.

4.1.2 Hasil Pengujian Deskriptif

4.1.2.1 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja PDAM Tirta Intan Garut

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi Edy Sutrisno (2017:88). Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh

sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi Fathoni & Minarsih (2016:7).

Edi Sutrisno (2017:94) mengemukakan dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4.1.2.1.1 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirta Intan Garut dapat diperoleh hasil mengenai tanggapan responden terhadap dimensi taat terhadap aturan perusahaan sebagai berikut.

TABEL 4. 1
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP TAAT TERHADAP ATURAN WAKTU

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total			
		1	2	3	4	5	T	TS	S	%
1	Selalu masuk kerja tepat waktu	1	2	17	37	42	99	414	495	83%
	Skor	1	4	51	148	210				
2	Selalu tepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai tenggat waktu.	0	3	16	33	47	99	421	495	85%
	Skor	0	6	48	132	235				
3	Selalu tepat	0	1	15	31	52	99	431	495	

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total			
		1	2	3	4	5	T	TS	S	%
	waktu dalam menelaikan pekerjaan									
	Skor	0	2	45	124	260				
4	Selalu pulang kerja tepat waktu	0	1	9	33	56	99	441	495	89%
	Skor	0	2	27	132	280				
Total Skor							1706	1980	86%	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai tanggapan karyawan terhadap taat terhadap aturan waktu untuk perolehan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan “Selalu pulang kerja tepat waktu”, yaitu sebesar 441 atau 89% dari skor ideal. Sementara skor terendah terdapat pada item pernyataan “Selalu masuk kerja tepat waktu”, yaitu sebesar 413 atau 83%.

Hasil dari skor pengambilan data dimensi taat terhadap aturan waktu berjumlah 1706, dengan demikian persentasi dimensi taat terhadap aturan waktu menurut tanggapan 99 responden adalah $(1706: 1980 \times 100\%)$ 86%. Responden menilai taat terhadap aturan waktu dalam kategori sangat tinggi. Taat terhadap aturan waktu menurut Edi Sutrisno (2017:94) yaitu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung, Wayne Mondy & Joseph (2016) proses tindakan disiplin bersifat dinamis dan berkelanjutan. Karena tindakan seseorang dapat mempengaruhi orang lain dalam kelompok kerja, penerapan tindakan disiplin yang tepat dapat memupuk perilaku yang dapat diterima oleh anggota kelompok lainnya.

4.1.2.1.2 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirta Intan Garut dapat diperoleh hasil mengenai tanggapan responden terhadap taat terhadap peraturan perusahaan sebagai berikut.

TABEL 4. 2
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP TAAT TERHADAP
PERATURAN PERUSAHAAN

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Total		
		1	2	3	4	5	T	TS	S	%
5	Selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi	0	0	12	28	59	99	443	495	89%
	Skor	0	0	36	112	295				
6	Selalu bersikap sopan dan bertingkah laku baik dalam pekerjaan.	0	1	9	33	56	99	441	495	89%
	Skor	0	2	27	132	280				
7	Atasan selalu melakukan pengawasan ketika bekerja	0	1	12	34	52	99	434	495	87%
	Skor	0	2	36	136	260				
8	Bersedia mengerjakan pekerjaan sesuai standar operasional kerja	0	1	19	36	43	99	418	495	84%
	Skor	0	2	57	144	215				
Total Skor								1736	1980	87%

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai tanggapan karyawan terhadap taat terhadap peraturan perusahaan untuk perolehan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan “Selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi”, yaitu sebesar 443 atau 81% dari skor ideal. Sementara skor terendah terdapat pada item pernyataan “Bersedia mengerjakan pekerjaan sesuai standar operasional kerja”, yaitu sebesar 418 atau 84%.

Hasil dari skor pengambilan data dimensi taat terhadap peraturan perusahaan berjumlah 1736, dengan demikian persentasi dimensi taat terhadap peraturan perusahaan menurut tanggapan 99 responden adalah $(1736: 1980 \times 100\%) 87\%$. Responden menilai taat terhadap peraturan perusahaan ada pada kategori sangat tinggi. Taat terhadap peraturan perusahaan menurut Edi Sutrisno (2017:94) merupakan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

4.1.2.1.3 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirta Intan Garut dapat diperoleh hasil mengenai tanggapan responden Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebagai berikut.

TABEL 4. 3
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP TAAT TERHADAP ATURAN PERILAKU DALAM PEKERJAAN

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total			
		1	2	3	4	5	T	TS	S	%
9	Selalu menjaga tingkah laku sesuai norma dalam pekerjaan	0	0	24	38	37	99	409	495	82%
	Skor	0	0	72	152	185				
10	Selalu menyiapkan alat sebelum bekerja	0	0	31	36	32	99	397	495	80%
	Skor	0	0	93	144	160				
11	Tingkat tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.	2	0	28	40	29	99	391	495	78%
	Skor	2	0	84	160	145				
12	Keseriusan dalam mengerjakan tugas	2	3	22	45	27	99	389	495	78%
	Skor	2	6	66	180	135				
13	Tingkat tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan.	3	4	21	44	27	99	385	495	77%
	Skor	3	8	63	176	135				
Total Skor								1971	2475	79%

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai tanggapan karyawan terhadap taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan untuk perolehan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan “Selalu menjaga tingkah laku sesuai norma dalam pekerjaan”, yaitu sebesar 409 atau 89% dari skor ideal. Sementara skor terendah

terdapat pada item pernyataan “Tingkat tekanan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan.”, yaitu sebesar 385 atau 77%.

Hasil dari skor pengambilan data dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan berjumlah 1971, dengan demikian persentasi dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menurut tanggapan 99 responden adalah $(1971: 2475 \times 100\%)$ 79%. Responden menilai taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ada pada kategori tinggi. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menurut Edi Sutrisno (2017:94) yaitu ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4.1.2.1.4 Tanggapan Responden mengenai Dimensi Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirta Intan Garut dapat diperoleh hasil mengenai tanggapan responden Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebagai berikut.

TABEL 4. 4
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP TAAT TERHADAP
PERATURAN LAINNYA DI PERUSAHAAN

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban							Total	
		1	2	3	4	5	T	TS	S	%
14.	Kepatuhan terhadap norma yang berlaku.	3	2	17	43	34	99	400	495	80%
	Skor	3	4	51	172	170				
15.	Tingkat kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja	3	1	17	42	36	99	404	495	81%
	Skor	3	2	51	168	180				
16.	Tingkat melakukan perusakan terhadap alat kerja.	3	4	23	34	35	99	391	495	78%
	Skor	3	8	69	136	175				
17.	Perusahaan selalu melakukan pembaharuan alat kerja	1	4	26	35	33	99	392	495	79%
	Skor	1	8	78	140	165				
18.	Tingkat tindakan diluar	2	4	33	30	30	99		495	