

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

###### a. Sejarah PT. INTI (Persero) Bandung

Dari cikal bakal Laboratorium Penelitian & Pengembangan Industri Bidang Pos dan Telekomunikasi (LPPI-POSTEL), pada tanggal 28 Desember 1974 berdirilah PT. Industri Telekomunikasi Indonesia resmi berdiri melalui peraturan pemerintah No. 34 Tahun 1974. Sejak tanggal 28 Desember 1974 dengan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.34 Kep.171/MK/IV/12/1974 merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status perseroan yang dibawah oleh departemen keuangan sebagai pemilik saham. Dengan demikian PT. INTI (Persero) setiap tahunnya diaudit oleh badan pengawas keuangan dan pembangunan (BPKP). Selain itu PT. INTI (Persero) memiliki auditor internal dibawah Satuan Pengawas Intern (SPI).

Berdasarkan PP No.59 Tahun 1989, PT. INTI dimasukkan ke dalam kelompok BPIS (Badan Pengelola Industri Strategis) bersama sembilan perusahaan lainnya, yaitu: PT. PINDAD, PT. PAL Indonesia, PT. DAHANA, PT. KRAKATAU STEEL, PT. IPTN (Industri Pesawat Terbang Nusantara), PT. LEN (Lembaga Elektronika Nasional), PT. BOMA BISMA INDRA, PT. BARATA, PT. INKA (Industri Kereta Api).

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan misi untuk menjadi basis dan tulang punggung pembangunan Sistem Telekomunikasi Nasional (SISTELNAS). Seiring waktu dan berbagai dinamika yang harus diadaptasi, seperti perkembangan teknologi, regulasi, dan pasar, maka selama lebih dari 30 tahun berkiprah dalam bidang telekomunikasi, INTI telah mengalami berbagai perubahan dan perkembangan.

#### **b. Tahap-tahap Perkembangan PT. INTI (Persero) Bandung**

##### 1) Periode Sebelum Tahun 1945

Tahun 1926 didirikan Laboratorium PTT (Pos, Telepon, Telegram) di Tegalega (sekarang JL. Moch. Toha No.77). Kemudian pada tahun 1929, Laboratorium ini menjadi bagian penting bagi penelitian dan pengembangan pertelekomunikasian di Indonesia.

##### 2) Periode Tahun 1945-1960

Setelah Perang Dunia ke-2 selesai, laboratorium tersebut ditingkatkan kedudukannya menjadi laboratorium telekomunikasi yang mencakup seluruh bidang telepon, telegraf dan radio. Sedangkan bengkel pusat diubah menjadi pusat telekomunikasi.

##### 3) Periode Tahun 1960-1968

Berdasarkan peraturan pemerintah No.240 tahun 1961, Jawatan Pos, Telepon dan Telegraf (PTT) diubah status hukumnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN POSTEL). Dari PN POSTEL ini, dengan PP No.300 Tahun 1965 didirikan PN Telekomunikasi. Bagian Penelitian dan Bagian

Perlengkapan yang semula terdapat pada PN POSTEL digabungkan dan berganti nama menjadi Lembaga Administrasi, Bagian Penelitian dan Bagian Produksi.

Perkembangan PT.INTI dimulai sejak terjalin kerjasama antara perusahaan negara telekomunikasi dengan Siemen AG pada tanggal 26 Mei 1966 dan pelaksanaannya dibebankan pada Lembaga Penelitian dan Pengembangan POS dan Telekomunikasi (LPP POSTEL). Dengan adanya unsur industri pada lembaga ini, maka selanjutnya LPP POSTEL diubah menjadi Lembaga Penelitian dan Pengembangan Industri pos dan telekomunikasi (LPPI POSTEL).

Dalam melaksanakan kerja sama tersebut, pada tanggal 17 Februari 1968 dibentuk suatu bagian pabrik telepon, yang tugasnya memproduksi alat-alat telekomunikasi. Dalam organisasi LPP POSTEL harus ada “Industri” dan selanjutnya LPP POSTEL berubah menjadi Lembaga Penelitian dan Pengembangan Industri Pos dan Telekomunikasi (LPPI POSTEL).

Pada tanggal 22 juni 1968, Industri Telekomunikasi yang berpangkal pada pabrik telepon diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia yang diwakilkan pada menteri Ekuin yang pada waktu itu dijabat oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX.

#### 4) Periode Tahun 1968 – 1974

Pada tanggal 1 s.d. 3 Oktober 1970, diadakan rapat kerja sama Pos dan Telekomunikasi di Jakarta yang menghasilkan keputusan bahwa LPP POSTEL

diberikan waktu kurang lebih empat tahun untuk mempersiapkan diri agar dapat berdiri sendiri dalam bidang keuangan, kepegawaian dan peralatan.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan terutama pada bidang penelitian dan bidang industri, pada tahun 1971 dilakukan pemisahan tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Lembaga Penelitian dan Pengembangan POSTEL yang mempunyai tugas pokok dalam bidang pengujian, penelitian serta pengembangan sarana pos dan Telekomunikasi baik dari segi teknologi maupun segi operasional,
- 2) Lembaga Industri, merupakan badan hukum yang berdiri sendiri dan mempunyai tugas utama memproduksi sarana alat-alat telekomunikasi sesuai dengan kebutuhan nasional pada saat itu dan di masa yang akan datang. Tahun 1972 Lembaga Industri ini dikembangkan menjadi Proyek industri telekomunikasi

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No.KM.32/R/Phb/73 tertanggal 8 Maret 1973, menetapkan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Dalam tubuh LPPI POSTEL, diresmikan bagian Industri Telekomunikasi oleh Presiden Republik Indonesia tanggal 25 Juni 1968 di Bandung.
- 2) Untuk keperluan di atas ditetapkan bentuk usaha dan bentuk hukum yang sebaik-baiknya yang mendapatkan fasilitas yang cukup dalam lingkungan Lembaga Penelitian serta Industri Pos dan Telekomunikasi (LPPI POSTEL DITJEND POSTEL)

3) Tahun 1972, struktur organisasi formal LPPI POSTEL diubah menjadi Lembaga Penelitian dan Pengembangan POSTEL (LPP POSTEL).

Oleh karena itu, dianggap tepat apabila industri tersebut diterapkan sebagai proyek Industri Telekomunikasi yang kemudian dipimpin oleh Kepala LPP POSTEL, Ir. Yunus sebagai Direktur Utama PT. INTI (Persero).

Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 34 tahun 1974 tentang penyertaan modal negara untuk pendirian perusahaan perseroan di bidang industri telekomunikasi, maka proyek industri telekomunikasi di Departemen Perhubungan perlu dijadikan suatu badan pelaksanaan kegiatan produksi alat-alat atau perangkat telekomunikasi dalam usaha meningkatkan telekomunikasi.

Untuk dapat memperlancar kegiatan produk tersebut dan berkembang secara wajar dengan kemampuan sendiri, maka dipandang perlu untuk menentukan bentuk usaha yang sesuai dengan kemampuan sendiri yaitu perusahaan perseroan (Persero). Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1969, maka penyertaan modal negara pendiri suatu perusahaan perseroan diatur dengan peraturan negara.

Berdasarkan pada Keputusan Menteri Negara Republik Indonesia No.Kep.1771/MK/IV/12/1974 tertanggal 28 Desember 1974, Akte Notaris Abdul Latief, Jakarta No.322 tertanggal 30 Desember 1974, proyek industri telekomunikasi ini diubah status hukumnya menjadi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau PT. INTI (Persero) dengan modal dasar perseroan sebesar Rp 3,2

milyar dan modal perusahaan sebesar Rp 1,6 milyar serta modal yang disetorkan sebesar Rp 900 Juta.

Untuk pembangunan telekomunikasi Indonesia di masa depan, PT. INTI (Persero) telah menyusun tahap-tahap pembangunan dalam menghadapi perubahan dari teknologi analog ke teknologi digital, sehingga mulai tahun 1980, periode pembangunan telah disusun dengan strategi sebagai berikut:

1) Era 1974-1984:

Fasilitas produksi yang dimiliki PT. INTI antara lain:

- a) Pabrik Perakitan Telepon,
- b) Pabrik Perakitan Trasn misi,
- c) Laboratorium Software Komunikasi Data,
- d) Pabrik Konstruksi dan Mekanik .

Kerjasama teknologi yang pernah dilakukan pada era ini antara lain dengan Siemens, BTM, PRX, JRC, dan NEC. Pada era tersebut produk Pesawat Telepon Umum Koin (PTUK). PT. INTI menjadi standar Perumtel (sekarang TELKOM).

2) Era 1984-1994

Fasilitas produksi terbaru yang dimiliki INTI pada masa ini, di samping fasilitas-fasilitas yang sudah ada sebelumnya, antara lain adalah Pabrik Sentral Telepon Digital Indonesia (STDI) pertama di Indonesia dengan teknologi produksi *Trough High Technology* (THT) dan *Surface Mounting Technology* (SMT).

Kerjasama teknologi yang pernah dilakukan pada era ini antara lain adalah:

- a) Bidang Sentral (*Switching*) dengan Siemens,
- b) Bidang Transmisi dengan Siemens, NEC, dan JRC,
- c) Bidang CPE dengan Siemens, BTM, Tamura, Shapura, dan Tatung Tel.

Pada era ini PT. INTI (Persero) memiliki reputasi dan prestasi yang signifikan, yaitu:

- a) Menjadi pionir dalam proses digitalisasi sistem dan jaringan telekomunikasi di Indonesia,
- b) Bersama TELKOM telah berhasil dalam proyek otomatisasi telepon di hampir seluruh ibu kota kabupaten dan ibu kota kecamatan di seluruh wilayah Indonesia.

### 3) Era 1994-2000

Selama 20 tahun sejak berdiri, kegiatan utama PT. INTI adalah murni manufaktur. Namun dengan adanya perubahan dan perkembangan kebutuhan teknologi terjadi regulasi pasar. PT. INTI mulai melakukan transaksi ke bidang *Engineering*.

Pada masa ini aktivitas manufaktur di bidang *Switching*, Transmisi, CPE dan mekanik-plastik masih dilakukan. Namun situasi pasar yang berubah, kompetisi yang makin ketat dan regulasi telekomunikasi yang makin terbuka menjadikan posisi INTI di pasar bergeser sehingga tidak lagi sebagai *market leader*. Kondisi ini mengharuskan INTI memiliki kemampuan *sales force* dan *networking* yang lebih baik. Dan kerjasama teknologi masih berlangsung dengan Siemens secara *single-source*.

## 4) Era 2000-2004

Pada era ini kerjasama teknologi tidak lagi bersifat *single-source*, tetapi dilakukan dengan *multi source* dengan beberapa perusahaan multinasional dari Eropa dan Asia. Aktivitas manufaktur tidak lagi ditangani sendiri oleh INTI, tetapi secara *spin-off* dengan mendirikan anak-anak perusahaan dan usaha patungan, seperti:

- a) Bidang CPE, dibentuk anak perusahaan bernama PT. INTI PISMA International yang bekerja sama dengan JITech International, bertempat di Cileungsi Bogor,
- b) Bidang mekanik dan plastik, dibentuk usaha patungan dengan PT. PINDAD bernama PT. IPMS, berkedudukan di Bandung,
- c) Bidang-bidang *Switching*, akses, dan transmisi, dirintis kerjasama dengan beberapa perusahaan multinasional yang memiliki kapabilitas memadai dan adaptif terhadap kebutuhan pasar. Beberapa perusahaan multinasional yang telah melakukan kerjasama pada era ini, antara lain:
  - (1) SAGEM, di bidang transmisi dan selular,
  - (2) MOTOROLA, di bidang CDMA,
  - (3) ALCATEL, di bidang *fixed & optical access network*,
  - (4) Ericsson, di bidang akses,
  - (5) Hua Wei, di bidang *switching & akses*.

5) Era 2005 – sekarang

Dari serangkaian tahapan restrukturisasi yang telah dilakukan, INTI kini memantapkan langkah transformasi mendasar dari kompetensi berbasis manufaktur ke *engineering solution*. Hal ini akan membentuk INTI menjadi semakin adaptif terhadap kemajuan teknologi dan karakteristik serta perilaku pasar.

Dari pengalaman panjang INTI sebagai pendukung utama penyediaan infrastruktur telekomunikasi nasional dan dengan kompetensi sumberdaya manusia yang terus diarahkan sesuai proses transformasi tersebut, saat ini INTI bertekad untuk menjadi mitra terpercaya di bidang penyediaan jasa profesional dan solusi total yang fokus pada *Infocom System & Technology Integration (ISTI)*.

**c. Maksud dan Tujuan Perusahaan**

Berdasarkan Akte Pendirian Perusahaan, maksud dan tujuan pendirian PT. INTI (Persero) ialah turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang Ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya dan khususnya di bidang industri infokom dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang berlaku bagi perseroan.

Selanjutnya di samping maksud dan tujuan tersebut di atas, secara komersial perusahaan bertujuan untuk menjadi perusahaan yang menguntungkan (*Profitable*), makmur (*Prosperous*) dan berkelanjutan (*Sustainable*). Dengan situasi yang belum kembali normal sejak krisis ekonomi melanda Indonesia

beberapa tahun lalu, dalam jangka waktu yang telah ditentukan PT. INTI (Persero) akan melakukan usaha untuk meningkatkan kondisi perusahaan dari tahapan bertahan hidup (*Survival*) menjadi perusahaan yang tumbuh (*Growth*).

#### **d. Visi, Misi dan Strategi Perusahaan**

##### 1) Visi Perusahaan:

PT. INTI (Persero) bertujuan untuk menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan untuk mentransformasikan “MIMPI” menjadi “REALITA” (*To be the Customer’s first choice in transforming DREAMS into REALITY*)

##### 2) Misi Perusahaan:

- a) Fokus PT. INTI (Persero) akan tertuju sepenuhnya pada kegiatan jasa *Engineering* yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen,
- b) Dalam menjalankan bisnis PT. INTI (Persero) akan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan pemangku kepentingan (*Stakeholder*),
- c) Akan dikembangkan jejaring bisnis yang sinergik baik dengan pemakai jasa PT. INTI (Persero) maupun pemasok demi menumbuhkembangkan kinerja yang saling menguntungkan.

##### 3) Strategi Perusahaan:

Strategi PT. INTI (Persero) dalam menumbuhkembangkan usahanya ialah fokus pada bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Integrasi Sistem dan Teknologi Infokom (ISTI).

### e. Deskripsi Jabatan

Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) dipimpin oleh kepala divisi yang mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan kegiatan-kegiatan divisi JIT dan usaha mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan,
- 2) Mengkoordinasi kegiatan bagian pemasaran, bagian produksi, bagian perlengkapan dan bagian administrasi, akuntansi perbendaharaan sehingga dapat menghasilkan produk dan jasa yang tepat waktu, tepat mutu dan tepat jumlah sesuai rencana,
- 3) Menyampaikan usulan-usulan serta laporan kepada direksi,
- 4) Membantu unit pemasaran lainnya dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan atas produk JIT,
- 5) Membantu pekerjaan fungsional dan personal di lingkungan divisi JIT dan pemecahan yang telah berkaitan dengan pengelolaan SDM di lingkungan divisi JIT.

Kepala divisi JIT membawahi 6 (enam) bagian, yaitu:

- 1) Bagian Pemasaran

Bagian pemasaran dikepalai oleh seorang manajer pemasaran yang membawahi dua urusan yaitu urusan administrasi pemasaran dan urusan penjualan serta dibantu oleh kelompok ahli (pokli) pemasaran.

Manajer pemasaran mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Mengkoordinasikan tugas-tugas untuk penjualan di bagian pemasaran divisi JIT,
  - b) Memeriksa dan mengesahkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penjualan divisi JIT,
  - c) Mengendalikan laporan-laporan bawahan.
- 2) Bagian *System Engineering* (SE)

Bagian ini dipimpin oleh seorang kepala bagian system engineering yang berfungsi merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan teknik JIT, mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan potensial.

Bagian ini membawahi 2 (dua) bagian, yaitu:

- a) Asisten Manajer *System Engineering*,
  - b) Ahli Madya *System Engineering*.
- 3) Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian administrasi dan keuangan dikepalai oleh seorang manajer keuangan dan membawahi tiga urusan yaitu urusan akuntansi dan anggaran, urusan umum dan SDM serta urusan bendahara dan penagihan.

Manajer keuangan memiliki tugas dan kewajiban sebagai berikut:

- a) Menganalisa dokumen dan laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan bagian keuangan,
- b) Menandatangani dokumen dan laporan yang berkaitan dengan bagian keuangan untuk urusan bendahara dan penagihan, umum dan SDM serta akuntansi dan anggaran,

- c) Menandatangani bukti pengeluaran sesuai wewenang yang diberikan,
- d) Mengevaluasi dan melakukan pelaporan anggaran bulanan, triwulan dan tahunan divisi JIT,
- e) Merencanakan program kerja bagian keuangan,
- f) Mengusulkan anggaran bagian keuangan.

4) Bagian Logistik

Bagian logistik dikepalai oleh seorang manajer yang membawahi dua urusan yaitu urusan pengadaan dan urusan gudang distribusi. Kepala bagian logistik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Melaksanakan perencanaan dan pengendalian pembelian untuk divisi JIT,
- b) Mengelola kinerja bagian manajemen logistik.

5) Bagian Operasional dan Manajemen Proyek

Bagian operasional dan manajemen proyek dikepalai oleh seorang manajer yang membawahi dua urusan yaitu urusan administrasi proyek dan urusan operasional. Kepala bagian operasional dan manajemen proyek mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Melaksanakan perencanaan dan pengendalian pembelian untuk divisi JIT,
- b) Mengelola kinerja bagian manajemen operasional dan manajemen proyek.

6) Bagian Produksi dan Purna Jual

Bagian produksi dan purna jual dikepalai oleh seorang manajer yang membawahi tiga urusan yaitu urusan administrasi produksi dan purna jual, urusan keuangan produksi dan purna jual dan urusan *system test reability*.

Kepala bagian produksi dan purna jual mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Melakukan evaluasi pengembangan atas inovasi produk-produk baru divisi JIT yang disesuaikan dengan perkembangan terkini,
- b) Melakukan studi dan analisa mendalam tentang pengembangan sistem telekomunikasi dalam menentukan peluang bisnis,
- c) Memimpin pemberian teknis kepada unit yang membutuhkan dalam pemberian kualifikasi komponen untuk usaha *multy sourcing*,
- d) Memberi bantuan teknis kepada fungsi produksi dan membuat produk yang dikembangkan.

#### **f. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi perusahaan merupakan bangunan fungsi bagian-bagian manajemen yang tersusun dari suatu kesatuan hubungan yang menunjukkan tingkatan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam manajemen perusahaan.

Penerapan struktur organisasi di lingkungan PT. INTI (Persero) Bandung berbentuk garis dan staff, dimana wewenang dari pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya untuk semua bidang pekerjaan bantuan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran.

## 2. Hasil Uji Coba Angket

Uji coba angket dilakukan terhadap 10 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Angket yang diujicobakan terdiri atas angket yang mengukur variabel disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan. Penyebaran jumlah item angket pada masing-masing variabel berjumlah 16 dan 17 item sehingga secara keseluruhan berjumlah 33 item.

### a. Uji Validitas

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus Korelasi *Product Moment*.

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

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 146)

Setelah diperoleh nilai  $r_{xy}$ , kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N = 10$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi hasil perhitungannya:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,253	0,632	Tidak Valid
2.	0,945	0,632	Valid
3.	0,328	0,632	Tidak Valid
4.	0,366	0,632	Tidak Valid
5.	0,824	0,632	Valid
6.	0,789	0,632	Valid
7.	0,844	0,632	Valid
8.	0,747	0,632	Valid
9.	0,670	0,632	Valid
10.	0,759	0,632	Valid
11.	0,722	0,632	Valid
12.	0,844	0,632	Valid
13.	0,820	0,632	Valid
14.	0,668	0,632	Valid
15.	0,660	0,632	Valid
16.	0,695	0,632	Valid

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,792	0,632	Valid
2.	0,790	0,632	Valid
3.	0,779	0,632	Valid
4.	0,840	0,632	Valid
5.	0,771	0,632	Valid
6.	0,717	0,632	Valid
7.	0,464	0,632	Tidak Valid
8.	0,729	0,632	Valid
9.	0,812	0,632	Valid
10.	0,688	0,632	Valid
11.	0,760	0,632	Valid
12.	0,518	0,632	Tidak Valid
13.	0,182	0,632	Tidak Valid
14.	0,720	0,632	Valid
15.	0,778	0,632	Valid
16.	0,729	0,632	Valid
17.	0,819	0,632	Valid

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 16 item angket untuk variabel X yaitu disiplin kerja menunjukkan sebanyak 13 item dinyatakan valid. Sebanyak 3 item dinyatakan tidak valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data disiplin kerja berjumlah 13 item.

Selanjutnya pengujian terhadap 17 item angket untuk variabel Y yaitu prestasi kerja karyawan menunjukkan sebanyak 14 item dinyatakan valid. Sebanyak 3 item dinyatakan tidak valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel prestasi kerja karyawan berjumlah 14 item.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini digunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir, rekapitulasi hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y**

Variabel	Hasil		Keterangan
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Variabel X (Disiplin Kerja)	0,894	0,632	Reliabel
Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)	0,914	0,632	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas penulis menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan, artinya tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabelannya.

### 3. Gambaran Karakteristik Responden

Pada penelitian ini angket yang disebarakan adalah 69 angket yang kembali 69 angket, dengan demikian jumlah tersebut adalah responden dari penelitian ini. Gambaran karakteristik 69 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	50	72,46%
2.	Perempuan	19	27,54%
<b>Total</b>		69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang (72,46%). Sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang (27,54%). Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) lebih banyak mengharuskan karyawan untuk bekerja di lapangan daripada di ruangan. Oleh karena itu, karyawan yang

ditempatkan di Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) sebagian besar adalah laki-laki.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 25	10	14,49%
2	26 – 30	0	00,00%
3	31 - 35	17	24,64%
4	36 – 40	18	26,09%
5	41 – 45	16	23,19%
6	> 46	8	11,59%
<b>Total</b>		69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 36 – 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang (26,09%). Stephen P Robbins (2006:47) menyatakan bahwa: “.....pekerjaan yang mensyaratkan kerja otot yang berat, tidak cukup besar terpengaruh oleh kemerosotan keterampilan fisik akibat usia yang berdampak pada produktivitas; atau jika terjadi kemerosotan karena usia, sering diimbangi oleh keunggulan karena pengalaman”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya usia seseorang, maka akan semakin ahli dalam bidang yang digelutinya karena pengalaman kerja yang ia miliki.

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Kategori Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMU/SMK	38	55,07%
2	Diploma	17	24,64%
3	Sarjana	14	20,29%
<b>Total</b>		69	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMU/SMK sebanyak 38 orang (55,07%). Hal ini dikarenakan pekerjaan di Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) lebih banyak mengharuskan karyawan untuk terjun langsung di lapangan. Dengan alasan tersebut, perusahaan akan cenderung memilih karyawan yang berasal dari SMU/SMK. Sedangkan untuk tingkat pendidikan yang lebih tinggi, perusahaan akan menempatkan karyawan tersebut pada jajaran manajemen perusahaan.

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Kategori Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	0 – 5 tahun	0	0,00%
2	6 – 10 tahun	8	11,59%
3	11 – 15 tahun	10	14,49%
4	16 – 20 tahun	14	20,29%
5	Di atas 20 tahun	37	53,63%
<b>Total</b>		69	100%

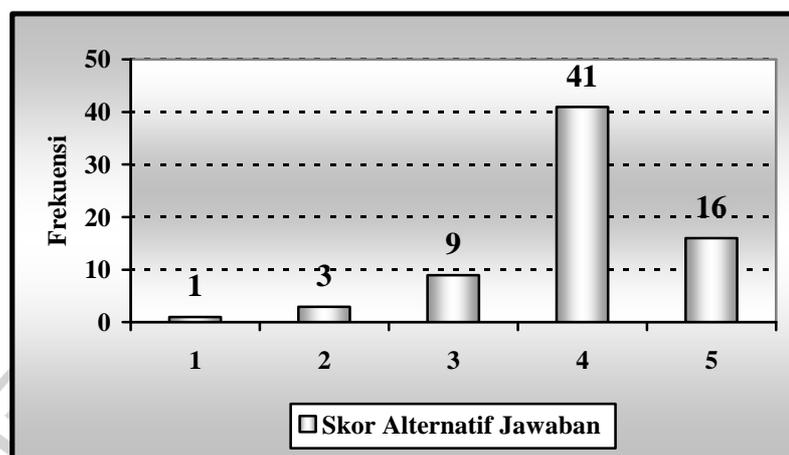
Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja di atas 20 tahun yaitu sebanyak 37 orang (53,63%).

Masa kerja karyawan dapat menentukan kinerja karyawan tersebut. Semakin lama masa kerjanya maka semakin ahli karyawan tersebut di bidangnya, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Selain itu, karyawan yang telah memiliki masa kerja yang lama dapat membagi pengalamannya kepada karyawan yang lain.

#### **4. Gambaran Disiplin Kerja di PT INTI (Persero) Bandung**

Gambaran variabel disiplin kerja secara keseluruhan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi di PT. INTI (Persero) diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.1**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja**

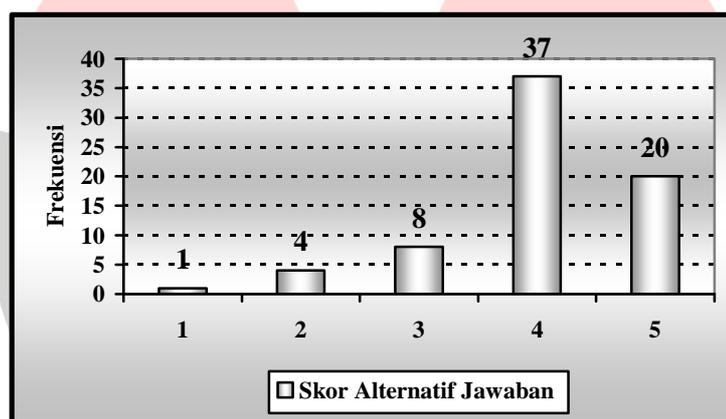
Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk variabel disiplin kerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 41 responden atau 59,42% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,98, dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi di PT. INTI (Persero) adalah tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata responden tentang variabel disiplin kerja yang termasuk pada kategori tinggi.

Variabel disiplin kerja ini diukur melalui dimensi tanggung jawab dan teladan pimpinan. Berikut adalah penjabaran dari masing-masing item yang dikelompokkan berdasarkan dimensi dan disertai penafsirannya:

#### a. Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi ini meliputi indikator kehadiran di tempat kerja, mentaati segala prosedur kerja yang ada, motivasi yang tinggi dalam bekerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang diukur melalui 6 pernyataan item angket, yaitu nomor item 1 sampai dengan nomor 6. Tanggapan responden terhadap angket untuk dimensi ini tampak pada gambar berikut:



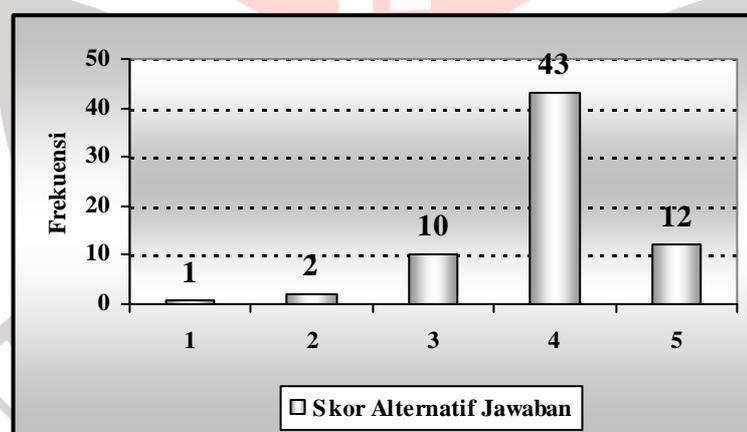
**Gambar 4.2**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tanggung Jawab**

Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk dimensi tanggung jawab terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 37 responden atau 53,62% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 4,06, dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang tanggung jawab, paling dominan ada pada kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi di PT. INTI (Persero) ditinjau dari dimensi tanggung jawab sudah baik.

#### b. Dimensi Teladan Pimpinan

Dimensi ini meliputi ketegasan pimpinan dalam penerapan disiplin, keadilan dalam penerapan disiplin dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan, yang diukur melalui 7 pernyataan item angket, yaitu nomor item 7 sampai dengan nomor 13. Tanggapan responden terhadap angket untuk dimensi ini tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.3**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Teladan Pimpinan**

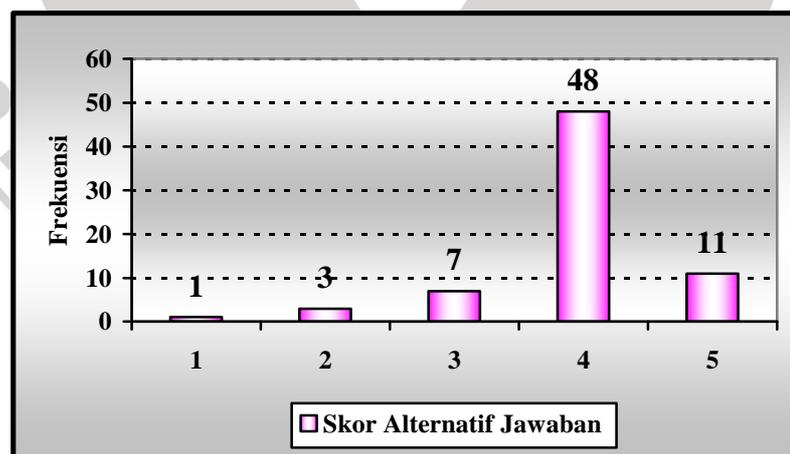
Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk dimensi teladan pimpinan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 43 responden atau 62,32% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,92, dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata

jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang teladan pimpinan, paling dominan ada pada kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi di PT. INTI (Persero) ditinjau dari dimensi teladan pimpinan sudah baik.

### 5. Gambaran Prestasi Kerja Karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung

Gambaran variabel prestasi kerja karyawan secara keseluruhan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi di PT. INTI (Persero) diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada gambar berikut ini:



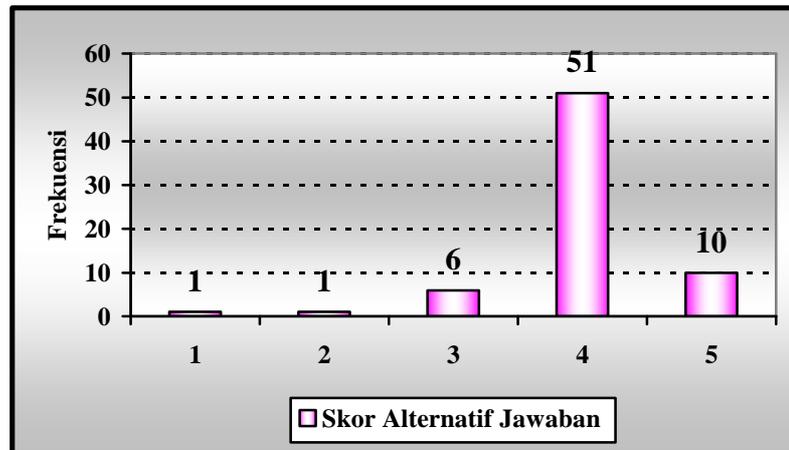
**Gambar 4.4**  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk variabel prestasi kerja karyawan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 48 responden atau 69,56% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,93 dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik/tinggi.

Berikut adalah penjabaran dari masing-masing item yang dikelompokkan berdasarkan dimensi dan disertai penafsirannya:

**a. Dimensi Kinerja**

Dimensi ini meliputi kesesuaian hasil dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingkat kemampuan kerja karyawan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta ketelitian & kerapihan dalam bekerja, yang diukur melalui 6 pernyataan item angket, yaitu nomor item 1 sampai dengan nomor 6. Tanggapan responden terhadap angket untuk dimensi ini tampak pada gambar berikut:

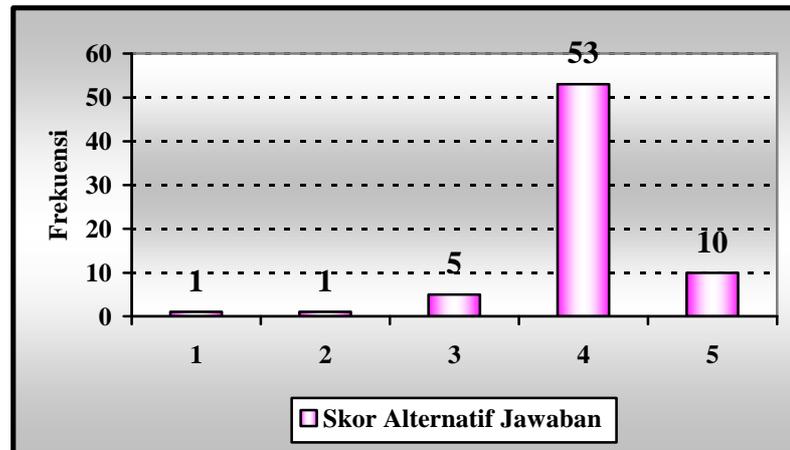


**Gambar 4.5**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kinerja**

Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk dimensi kinerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 51 responden atau 73,91% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,98 dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik/tinggi.

#### **b. Dimensi Kompetensi**

Dimensi ini meliputi kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai jabatan, perilaku karyawan dalam bekerja, sikap karyawan saat bekerja, yang diukur melalui 2 pernyataan item angket, yaitu nomor item 7 dan nomor 8. Tanggapan responden terhadap angket untuk dimensi ini tampak pada gambar berikut:

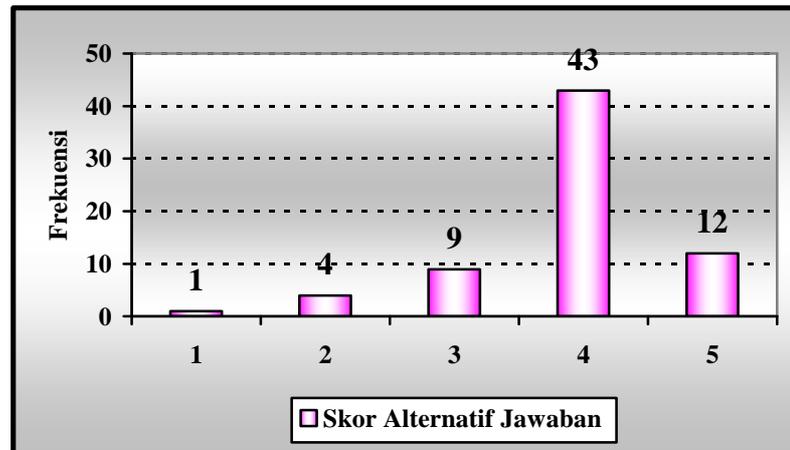


**Gambar 4.6**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kompetensi**

Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk dimensi kinerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 53 responden atau 76,81% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 4,01 dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik/tinggi.

### c. Dimensi Pengembangan SDM

Dimensi ini meliputi pengembangan diri karyawan, disiplin karyawan dalam kerja, perbaikan berkesinambungan terhadap karyawan, hubungan kemanusiaan antar karyawan, yang diukur melalui 6 pernyataan item angket, yaitu nomor item 9 sampai dengan nomor 14. Tanggapan responden terhadap angket untuk dimensi ini tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pengembangan SDM**

Gambar di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk dimensi kinerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 43 responden atau 62,32% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,86 dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik/tinggi.

## 6. Hasil Analisis Data

### a. Uji Korelasi

Sesuai dengan judul penelitian, masalah yang dibahas adalah bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka formula yang digunakan adalah *Rank Spearman*. Rumus ini digunakan karena tingkat skala pengukuran yang dipakai peneliti adalah ordinal.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rangking jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berikut adalah tabel data hasil pengamatan dan ranking variabel X dan variabel Y:

**Tabel 4.8**  
**Data Hasil Pengamatan dan Ranking**  
**Variabel X dan Variabel Y**

No. Resp.	Skor		Rank		di	di <sup>2</sup>
	X	Y	X	Y		
1	54	62	59	61.5	-2.5	6.25
2	53	57	48.5	58.5	-10	100.00
3	48	54	7.5	32	-24.5	600.25
4	52	56	36	41.5	-5.5	30.25
5	53	53	48.5	21	27.5	756.25
6	50	52	23.5	15.5	8	64.00
7	61	64	67.5	63.5	4	16.00
8	47	49	3.5	1.5	2	4.00
9	48	54	7.5	32	-24.5	600.25
10	57	65	64.5	65.5	-1	1.00
11	48	54	7.5	32	-24.5	600.25
12	61	66	67.5	68	-0.5	0.25
13	53	54	48.5	32	16.5	272.25
14	52	54	36	32	4	16.00
15	53	54	48.5	32	16.5	272.25
16	53	56	48.5	49.5	-1	1.00
17	49	56	15	49.5	-34.5	1190.25
18	54	56	59	49.5	9.5	90.25
19	54	55	59	41.5	17.5	306.25
20	49	56	15	49.5	-34.5	1190.25
21	50	50	23.5	5.5	18	324.00
22	54	56	59	49.5	9.5	90.25
23	52	52	36	15.5	20.5	420.25
24	50	50	23.5	5.5	18	324.00
25	52	54	36	32	4	16.00
26	52	54	36	32	4	16.00
27	52	50	36	5.5	30.5	930.25
28	53	56	48.5	49.5	-1	1.00
29	49	51	15	10.5	4.5	20.25
30	50	52	23.5	15.5	8	64.00
31	46	51	1.5	10.5	-9	81.00
32	52	54	36	32	4	16.00

33	49	53	15	21	-6	36.00
34	51	57	28.5	58.5	-30	900.00
35	53	66	48.5	68	-19.5	380.25
36	49	54	15	32	-17	289.00
37	54	54	59	32	27	729.00
38	54	54	59	32	27	729.00
39	61	56	67.5	49.5	18	324.00
40	50	56	23.5	49.5	-26	676.00
41	54	56	59	49.5	9.5	90.25
42	52	51	36	10.5	25.5	650.25
43	50	56	23.5	49.5	-26	676.00
44	54	55	59	41.5	17.5	306.25
45	51	56	28.5	49.5	-21	441.00
46	48	52	7.5	15.5	-8	64.00
47	52	50	36	5.5	30.5	930.25
48	53	54	48.5	32	16.5	272.25
49	50	54	23.5	32	-8.5	72.25
50	61	50	67.5	5.5	62	3844.00
51	53	56	48.5	49.5	-1	1.00
52	48	50	7.5	5.5	2	4.00
53	57	65	64.5	65.5	-1	1.00
54	48	51	7.5	10.5	-3	9.00
55	49	54	15	32	-17	289.00
56	53	62	48.5	61.5	-13	169.00
57	52	57	36	58.5	-22.5	506.25
58	53	66	48.5	68	-19.5	380.25
59	49	53	15	21	-6	36.00
60	54	57	59	58.5	0.5	0.25
61	46	54	1.5	32	-30.5	930.25
62	52	56	36	49.5	-13.5	182.25
63	49	53	15	21	-6	36.00
64	47	52	3.5	15.5	-12	144.00
65	53	64	48.5	63.5	-15	225.00
66	49	49	15	1.5	13.5	182.25
67	50	54	23.5	32	-8.5	72.25
68	52	52	36	15.5	20.5	420.25
69	52	53	36	21	15	225.00
<b>Jumlah</b>	<b>3573</b>	<b>3799</b>				<b>23643</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

- b. Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa data hasil penelitian mempunyai banyak rank kembar, maka rumus yang digunakan untuk analisis korelasinya adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 + \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

(Siedney Siegel, 1997:260)

Sebelum menggunakan rumus di atas, untuk menetapkan nilai  $\sum X^2$  dan

$\sum Y^2$  terlebih dahulu mencari nilai  $T_X$  dan  $T_Y$  dengan rumus:

$$\sum T_X = \frac{t^3 - t}{12}$$

dan

$$\sum T_Y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Adapun data rank kembar yang terdapat pada variabel X terdiri dari 9 kelompok, yaitu:

t = 2 sebanyak 4 kelompok

t = 4 sebanyak 1 kelompok

t = 6 sebanyak 1 kelompok

t = 8 sebanyak 1 kelompok

t = 9 sebanyak 2 kelompok

Sehingga:

$$\sum T_X = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siedney Siegel, 1997:256)

$$\begin{aligned}\sum T_x &= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{8^3 - 8}{12} + \frac{9^3 - 9}{12} + \frac{9^3 - 9}{12} \\ &= 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 5 + 17,5 + 42 + 60 + 60 \\ &= 186,5\end{aligned}$$

Sedangkan rank kembar yang terdapat pada variabel Y adalah terdiri dari 11 kelompok, yaitu:

t = 2 sebanyak 5 kelompok

t = 3 sebanyak 1 kelompok

t = 4 sebanyak 2 kelompok

t = 5 sebanyak 1 kelompok

t = 6 sebanyak 2 kelompok

Sehingga:

$$\sum T_Y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siedney Siegel, 1997:256)

$$\begin{aligned}\sum T_Y &= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} \\ &\quad + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} \\ &= 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 2 + 5 + 5 + 10 + 17,5 + 17,5 \\ &= 59,5\end{aligned}$$

Setelah nilai  $\sum T_X$  dan  $\sum T_Y$  diperoleh, maka dapat dicari nilai  $\sum X^2$  dan

$\sum Y^2$  dengan rumus:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

(Siedney Siegel, 1997:259)

Sehingga:

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \frac{69^3 - 69}{12} - 186,5 \\ &= \frac{328440}{12} - 186,5 \\ &= 27370 - 186,5 \\ &= 27183,5 \end{aligned}$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Siedney Siegel, 1997:259)

Sehingga:

$$\begin{aligned} \sum Y^2 &= \frac{69^3 - 69}{12} - 59,5 \\ &= \frac{328440}{12} - 59,5 \\ &= 27370 - 59,5 \\ &= 27310,5 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan-perhitungan di atas, dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

$$\sum d_i^2 = 23643$$

$$\sum X^2 = 27183,5$$

$$\sum Y^2 = 27310,5$$

Selanjutnya angka-angka tersebut disubstitusikan pada rumus koefisien korelasi ( $r_s$ ) untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \quad (\text{Siedney Siegel, 1997:260})$$

Sehingga :

$$r_s = \frac{27183,5 + 27310,5 - 23643}{2 \cdot \sqrt{(27183,5)(27310,5)}}$$

$$= \frac{30850,85}{2 \cdot \sqrt{742394976,8}}$$

$$= \frac{30850,85}{54493,85}$$

$$= 0,57$$

Harga koefisien korelasi ( $r_s$ ) adalah sebesar 0,57. Kemudian dikonsultasikan pada tabel tentang batas-batas ( $r_s$ ) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dan Variabel Y.

**Tabel 3.7**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Korelasi**

Besar $r_{xy}$	Interpretasi
0.00 - <0.20	Korelasi sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
$\geq 0.20$ - < 0.40	Korelasi rendah
$\geq 0.40$ - < 0.70	Korelasi sedang/cukup
$\geq 0.70$ - < 0.90	Korelasi kuat/tinggi
$\geq 0.90$ - $\leq 1.00$	Korelasi sangat kuat/tinggi

Sumber: JP. Guilford (dalam Ating Somantri, 2006:214)

Berdasarkan tabel tersebut di atas diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 0,57 dan terletak diantara  $\geq 0.40$  - < 0.70 yaitu termasuk kategori sedang/cukup. Artinya bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT INTI (Persero) berada pada taraf sedang.

#### **b. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan), perlu diadakan uji hipotesis. Rumus yang digunakan untuk mengukur hipotesis adalah dengan uji signifikansi koefisien korelasi (uji *t student*), dengan ketentuan:

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y.
- $H_a : \rho \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y.

Hipotesis nol ( $H_0$ ), diterima jika :

$$t(1 - \alpha)(dk) \geq t_{hitung} \text{ atau } t_{tabel} \geq t_{hitung}$$

Hipotesis kerja ( $H_a$ ), diterima jika :

$$t(1 - \alpha)(dk) \leq t_{hitung} \text{ atau } t_{tabel} \leq t_{hitung}$$

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997:263})$$

$$t = 0,57 \sqrt{\frac{69-2}{1-(0,67)^2}}$$

$$= 0,57 \sqrt{\frac{67}{0,5511}}$$

$$= 0,57 (11,03) = 6,2871 \text{ dibulatkan menjadi } 6,29$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung} = 6,29$  sedangkan  $t_{tabel}$   $N = 69$  dengan taraf signifikansi atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk)  $N-2 = 69 - 2 = 67$  tidak terdapat dalam tabel, maka untuk mendapatkan nilai  $t_{67}$  dilakukan interpolasi antara 60 dan 120 yang perhitungannya sebagai berikut:

$$t_{60} = 2,000 \quad t_{120} = 1,980$$

$$t_{67} = 2,000 - \left[ (2,000 - 1,980) \left[ \frac{60 - 67}{60 - 120} \right] \right]$$

$$t_{67} = 2,000 - ((0,02)(0,12))$$

$$t_{67} = 2,000 - 0,0024 \quad t_{67} = 1,9976$$

Diperoleh nilai sebesar 1,9976 maka  $t_{hitung} = 6,29 > t_{tabel} = 1,9976$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis “terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.”, dapat diterima.

## **B. Pembahasan**

### **1. Disiplin Kerja pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi PT. INTI (Persero)**

#### **Bandung**

Disiplin dalam penelitian ini diartikan sebagai sikap taat dan patuh terhadap tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Ukuran disiplin kerja yang dipakai adalah ukuran kerja dari Malayu S. P. Hasibuan (2003:194) yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Ukuran ini dipakai karena dianggap mendekati ukuran disiplin kerja yang dipakai oleh PT INTI (Persero) Bandung.

Berdasarkan pengolahan dan analisis data diperoleh informasi bahwa skor jawaban responden untuk variabel disiplin kerja kerja terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 41 responden atau 59,42% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,98, dan apabila di konsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi.

Secara empirik, hasil penelitian disiplin kerja terhadap 69 responden menunjukkan skor rata-rata untuk masing-masing dimensi sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rata-rata skor angket tiap indikator untuk variabel X**

No.	Dimensi Variabel X	Rata-rata Skor
1	Tanggung Jawab	4,15
2	Teladan Pimpinan	3,94

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh tiap dimensi sudah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ditinjau dari dimensi tanggung jawab maupun dimensi teladan pimpinan sudah baik.

## **2. Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi PT. INTI (Persero) Bandung**

Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui pendapat Malayu S. P. Hasibuan (2003:95) yaitu; kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab. Ukuran ini dipakai karena dianggap mendekati standar penilaian prestasi kerja yang dipakai oleh PT. INTI (Persero) yaitu SKU.

Berdasarkan pengolahan dan analisis data diperoleh informasi bahwa skor jawaban responden untuk variabel prestasi kerja karyawan terpusat pada alternatif jawaban skor 4 (setuju), yaitu sebanyak 48 responden atau 69,56% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,93 dan apabila di konsultasikan dengan

skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden pada tabel 3.6, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik/tinggi.

Secara empirik, hasil penelitian prestasi kerja terhadap 69 responden menunjukkan skor rata-rata untuk masing-masing dimensi sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Rata-rata skor angket tiap indikator untuk variabel Y**

No.	Dimensi Variabel Y	Rata-rata Skor
1	Kinerja	3,91
2	Kompetensi	3,75
3	Pengembangan SDM	3,65

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh tiap dimensi sudah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan ditinjau dari dimensi kinerja, kompetensi dan pengembangan SDM sudah baik.

### **3. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung**

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

- (1) Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung, (2) Bagaimana gambaran mengenai prestasi kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung,
- (3) Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung.

Secara empirik, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja karyawan sudah baik, yang diukur melalui dimensi tanggung jawab dan teladan pimpinan. (2) prestasi kerja karyawan sudah baik, yang diukur melalui dimensi kinerja, kompetensi dan pengembangan SDM. (3) terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa setiap adanya peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil dari perhitungan uji korelasi *Rank Spearman* memberikan nilai  $r_s = 0,57$ , yang apabila dikonsultasikan dengan batas-batas nilai  $r$  (korelasi) maka berada pada batas  $\geq 0.40 - < 0.70$  yang termasuk dalam kategori sedang/cukup. Ini berarti nilai  $r_s = 0,57$  menunjukkan adanya hubungan positif disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan dan derajat hubungan tersebut adalah sedang.