

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BANDUNG**

**(Studi Kasus Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan

Pendidikan Sarjana pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP

Oleh :

**Amalia Ade Gustina**

**1111191177**



**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SANGGA BUANA**

**YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN**

**BANDUNG**

**2024**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amalia Ade Gustina  
NPM : 1111191177  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Bandung  
Jenjang Program : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau melakukan pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Sangga Buana YPKP.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Bandung, 20 Mei 2024

Yang membuat pernyataan

  
Amalia Ade Gustina

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Bandung (Studi Kasus Divisi Manajamen Sumber Daya Manusia)

Nama : Amalia Ade Gustina

NPM : 1111191177

Jenis Kelamin : Perempuan

Fakultas : Ekonomi

Jenjang Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

Tempat Penelitian : Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Bandung

Lama Penelitian : 11 (Sebelas) bulan

Telah disetujui oleh Pembimbing dan Penguji  
Bandung, 15 Desember 2023

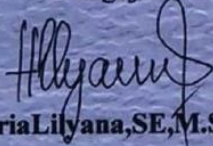
Menyetujui:

Pembimbing,



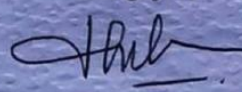
(Rusmin Nuryadin, SE., M.Si)

Penguji I



(Fitria Lilyana, SE., M.Si)

Penguji II



(Hilda Purnamawati, SE., M.Si)

Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Welly Surjono, SE., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen S1



(Fitria Lilyana, SE., M.Si)

## ABSTRAK

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BANDUNG**

#### **(Studi Kasus Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Perusahaan sangat memerlukan kinerja yang tinggi dari para karyawannya karena kinerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap perusahaan nantinya. Tujuan penelitian ini adalah mengungkap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtawening Kota Bandung (PDAM) yang merupakan salah satu perusahaan daerah air bersih milik Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berbentuk lembaga yang bergerak di bidang pelayanan umum (public service) yang memiliki fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung adalah Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor PDAM divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Populasi diambil sebanyak 120 PNS tahun 2023. Sampel yang diambil dari populasi, maka peneliti menggunakan rumus solvin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai e (tingkat ketidak telitian akibat kesalahan). Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sangat berpengaruh signifikan pada tingkat motivasi dalam bekerja di perusahaan yang akan meningkatkan visi misi dalam bekerja dari setiap karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL DRINKING WATER COMPANIES (PDAM) IN BANDUNG CITY**

#### **(Human Resources Management Division Case Study)**

Companies really need high performance from their employees because the performance of these employees will have an influence on the company in the future. The aim of this research is to reveal the influence of work discipline on employee performance at Perumda Tirtawening Kota Bandung (PDAM) which is one of the regional clean water companies owned by state-owned enterprises. Regions (BUMD) in the form of institutions operating in the field of public services which have social and economic functions. The research method used in this research is descriptive. Descriptive and verification methods. The population in research on the influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Bandung City Regional Drinking Water Company is the Human Resources Management Division of Civil Servants who work in the PDAM office, Human Resources Management Division. The population was taken as 120 civil servants in 2023. The samples were taken from the population, so the researchers used the Solvin formula with a confidence level of 90% with a value of e (level of inaccuracy due to errors). The results of this research show that work discipline on employee performance has a very significant effect on the level of motivation. in working in a company that will increase the vision and mission in working of each employee

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Bandung”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari Bapak Rusmin Nuryadin, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan Kedua orang tua penulis, Lina Herlina dan alm Ade Sophian Sori, yang selalu memberi dukungan, semangat, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus – tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Didin Saepudin, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
2. Bapak Dr.Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
3. Bapak Bambang Susanto, SE, M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
4. Ibu Dr.Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P. Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

5. Ibu Hj.R.Aryanti Ratnawati, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
6. Bapak Dr.Welly Surjono, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
8. Ibu R.Aryanti Ratnawati,SE., M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberi bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
9. Bapak Rusmin Nuryadin, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.
11. Muhamad Agil Fauzi, terimakasih atas doa dan segala dukungan.

Bandung, 12 Oktober 2023  
Penulis,

Amalia Ade Gustina

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.1 Pembatasan Masalah .....	9
1.2.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.5 Kegunaan Teoritis .....	11
1.6 Kegunaan Praktik .....	11
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>14</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.2 Kajian Teori dan Konsep.....	14
2.2.1 Manajamen .....	14
2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....	15
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.4 Pengertian Displin Kerja.....	22
2.2.5 Kinerja Karyawan .....	28
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	32
2.3.1 Kajian Teoritis.....	32
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3.3 Paradigma Penelitian .....	34



2.3.4	Studi Empiris .....	35
2.3.5	Hipotesis.....	36
<b>BAB III.....</b>		<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.2	Obyek Penelitian .....	37
3.2.1	Sejarah singkat Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung .....	38
3.2.2	Visi dan Misi Perusahaan Air Minum Daerah Tirtawening Kota Bandung	38
3.3	Desain Penelitian .....	39
3.3.1	Operasional Penelitian .....	40
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.4.1	Populasi.....	44
3.4.2	Sampel.....	45
3.5	Teknik Pengumpulan data dan instrument penelitian .....	45
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5.2	Instrumen Penelitian.....	47
3.6	Skala Likert .....	48
3.6.1	Metode Transformasi Data .....	49
3.7	Uji Validitas.....	50
3.6.1	Uji Relabilitas.....	51
3.8	Teknik Analisis Data .....	52
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	53
3.8.2	Analisis Verifikatif.....	54
3.8.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
3.8.4	Analisis Korelasi.....	55
3.8.5	Analisis Koefisien Determinasi .....	57
3.9	Uji Hipotesis.....	58
<b>BAB IV .....</b>		<b>60</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>60</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>		<b>60</b>
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	60
4.1.2	Umur .....	61
4.1.3	Jenis Kelamin.....	61
4.1.4	Divisi .....	62

<b>4.2</b>	<b>Hasil Analisis Deskriptif .....</b>	<b>63</b>
4.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	63
4.2.2	Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	68
4.2.3	Tanggapan Responden Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
<b>4.3</b>	<b>Uji Validitas.....</b>	<b>73</b>
<b>4.4</b>	<b>Uji Realibilitas.....</b>	<b>74</b>
<b>4.5</b>	<b>Analisis Regresi Linier Sederhana .....</b>	<b>75</b>
<b>4.6</b>	<b>Koefisien Korelasi .....</b>	<b>77</b>
<b>4.7</b>	<b>Koefisien Determinasi .....</b>	<b>78</b>
<b>4.8</b>	<b>Uji Hipotesis.....</b>	<b>79</b>
4.8.1	Uji t.....	79
<b>4.9</b>	<b>Pembahasan Analisis Deskriptif.....</b>	<b>81</b>
4.9.1	Gambaran Disiplin Kerja di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung. 81	
4.9.2	Pembahasan Analisis Verifikatif .....	82
<b>BAB V.....</b>	<b>.....</b>	<b>84</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>84</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>.....</b>	<b>84</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>	<b>91</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung 2021 - 2022.....	3
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja.....	5
Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja tahun 2021 - 2022 Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung.....	6
Tabel 1. 4 Data Hasil prasurvey kinerja.....	7
Tabel 1. 5 Waktu Penelitian.....	13
Tabel 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Tabel 2. 2 Paradigma Penelitian.....	34
Tabel 3. 1 Kategori Skala.....	54
Tabel 3. 2 Interpretasi Terhadap Koefisien Kolerasi.....	56
Tabel 4. 1 Umur.....	61
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4. 3 Divisi.....	62
Tabel 4. 4 Kriteria Penilaian Karyawan.....	63
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	71
Tabel 4. 8 Uji Validitas.....	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4. 10 Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	76
Tabel 4. 12 Koefisien Kolerasi.....	77
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 4. 14 Uji t (parsial).....	80

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	39
Gambar 3. 2 Operasional Variabel.....	41
Gambar 3. 3 Skala likert.....	48
Gambar 3. 4 Garis Kontinum.....	54
Gambar 3. 5.....	59
Gambar 4. 1 Garis Kontinum.....	67
Gambar 4. 2 Garis Kontinum.....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Survei/Penelitian

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung

Lampiran 3 Tabulasi Data Ordinal

Lampiran 4 Transformasi Data (Msi)

Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ekonomi yang mengalami fluktuasi di setiap waktunya, pesatnya perkembangan teknologi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Dalam menghadapi arus globalisasi ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan cara bagaimana mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia diatur secara baik dan benar sesuai prosedur dan tahapan-tahapan dalam pengelolaan SDM di dalam perusahaan dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan sangat memerlukan kinerja yang tinggi dari para karyawannya karena kinerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap perusahaan nantinya.

Tenaga kerja adalah merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan /dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, yang mana seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja. Dengan memperhatikan kinerja karyawan maka akan mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan ini sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Ketika kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan meningkat, maka tujuan perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan yang diharapkan begitupun sebaliknya apabila kinerja perusahaan tidak mengalami peningkatan maka ada hal-hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusiannya supaya tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Disiplin kerja identik dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu lingkungan pekerjaan, maka disiplin kerja ini bisa menjadi salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, dengan menegakan disiplin kerja yang telah sesuai maka disiplin karyawan mampu membangun suasana kondusif dan dapat menciptakan kelancaran dalam melaksanakan tugas, maka perusahaan dapat dikatakan mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan maksimal. Disiplin yang baik seseorang dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Perumda Tirtawening Kota Bandung (PDAM) merupakan salah satu perusahaan daerah air bersih milik Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berbentuk lembaga yang bergerak di bidang pelayanan umum (public service) yang memiliki fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Salah satu tujuan fungsi sosial dibentuknya PDAM Tirtawening adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta pendistribusian air bersih. Tujuan lainnya adalah meningkatkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber utama pendapatan bagi daerah. Fungsi ekonomi berkaitan dengan jasa layanan yang diberikan PDAM, berupa penyediaan air bersih, tidak terlepas dari kebutuhan biaya yang harus dikeluarkan dalam proses produksi air yang mengemban untuk memperoleh nilai lebih (laba usaha) dari air yang di produksi

**Tabel 1. 1**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung 2021 - 2022**

NO	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran Per Tahun (2021)			Jumlah Ketidak Hadiran Per Tahun (2022)		
			Sakit	Cuti	Alpa	Sakit	Cuti	Alpa
1	120 orang	246 hari	59	26	63	47	18	72
Presentase Ketidak Hadiran			60,16%			55,70%		

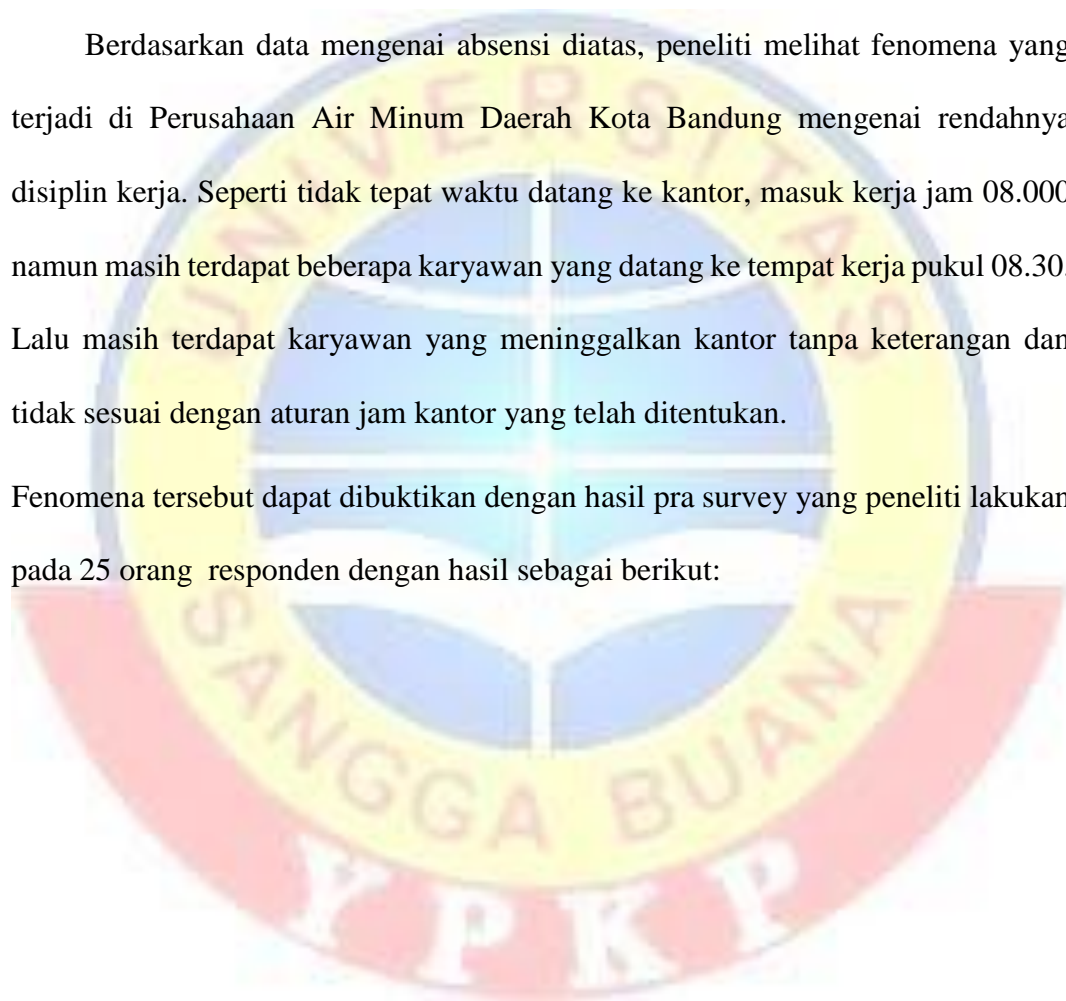
*Sumber : Data diolah peneliti 2023*



Pada tabel 1.1 mengenai absensi pegawai Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat karyawan yang kurang disiplin . Dapat diketahui pada tabel diatas pada tahun 2021 terdapat 60,16% dari jumlah hari kerja karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, cuti, dan alpa. Lalu pada tahun 2022 sebesar 55,70% dari jumlah hari kerja karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, cuti, dan alpa.

Berdasarkan data mengenai absensi diatas, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung mengenai rendahnya disiplin kerja. Seperti tidak tepat waktu datang ke kantor, masuk kerja jam 08.000 namun masih terdapat beberapa karyawan yang datang ke tempat kerja pukul 08.30. Lalu masih terdapat karyawan yang meninggalkan kantor tanpa keterangan dan tidak sesuai dengan aturan jam kantor yang telah ditentukan.

Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada 25 orang responden dengan hasil sebagai berikut:



**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja**

No	Disiplin Kerja	YA		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	7	28%	18	72%
2.	Selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang ditetapkan perusahaan	7	28%	18	72%
3.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	10	40%	15	60%
Rata-Rata		32%		68%	
``Jumlah Responden = 25 Responden					

*Sumber : Data diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 Dari 25 orang responden dapat diketahui sebanyak 72% menjawab Tidak pada pernyataan “Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan”. Lalu pada pernyataan “Selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang ditetapkan perusahaan” yang menjawab tidak sebanyak 72%. Dan pada pernyataan ”Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” yang menjawab tidak 60%.

Dapat disimpulkan dari 25 orang responden bahwa memang terdapat karyawan-karyawan yang tidak disiplin kerja karna dilihat dari hasil pra-survey rata-rata yang menjawab pernyataan Tidak sebanyak 68% sedangkan yang menjawab Ya 32%.

**Tabel 1. 3**

**Data Penilaian Kinerja tahun 2021 - 2022 Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung**

No	Unsur-Unsur	Target	Nilai Rata-rata tahun 2021		Nilai Rata-rata tahun 2022	
			Angka	Kriteria	Angka	Kriteria
1	Kesetiaan	91	80	Baik	81	Baik
2	Prestasi	85	72	Cukup	70	Cukup
3	Tanggung jawab	85	65	Kurang	60	Kurang
4	Ketaatan	85	70	Cukup	72	Cukup
5	Kejujuran	85	70	Cukup	68	Kurang
6	Kerjasama	85	72	Cukup	70	Cukup
Jumlah		516	428		421	
Rata-Rata		86,00	71,5		70,16	

*Sumber : Data diolah peneliti 2023*

Pada tabel 1.2 mengenai Penilaian pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memenuhi target penilaian kinerja. Dapat diketahui pada tabel diatas pada tahun 2021 terdapat 71,5% dari jumlah unsur-unsur kerja karyawan . Lalu pada tahun 2022 menurun sebesar 70,16% dari unsur-unsur kerja karyawan

Berdasarkan data mengenai penilaian kerja diatas, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung mengenai pencapaian kerja karyawan yang belum memenuhi target penilaian kerja. Seperti kurangnya tanggung jawab dalam memenuhi tugas kerja yang diberikan dapat dilihat

karyawan masih belum bisa memenuhi target kinerja. Lalu masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dapat dilihat pada unsur ketaatan yang belum memenuhi target kinerja. Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada 25 orang responden dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Data Hasil prasurvey kinerja**

No	Disiplin Kerja	YA		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Selalu kompak dengan rekan/tim saat menyelesaikan permasalahan	11	44%	14	56%
2.	Mampu untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	9	36%	16	64%
3.	Kualitas hasil kerja memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman pekerjaan yang diberikan	11	44%	14	56%
4.	Tidak membuang-buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	10	40%	15	60%
Rata-Rata		41%		59%	
Jumlah Responden = 25 Responden					

*Sumber : Data diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.4 Dari 25 orang responden dapat diketahui sebanyak 56% menjawab Tidak pada pernyataan “Selalu kompak dengan rekan/tim saat menyelesaikan permasalahan”. Lalu pada pernyataan “Mampu untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu” yang menjawab tidak sebanyak 64%. Dan pada pernyataan ” Kualitas hasil kerja memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman pekerjaan yang diberikan” yang menjawab tidak 56%. Dan pada pernyataan “Tidak membuang-buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” yang menjawab tidak 60%. Dapat disimpulkan dari 25 orang re sponden bahwa memang terdapat karyawan-karyawan yang belum memenuhi kriteria target kinerja karyawan karna dilihat dari hasil pra-survey rata-rata yang menjawab pernyataan Tidak sebanyak 59% sedangkan yang menjawab Ya 41%. Berdasarkan fenomena latar belakang diatas didukung dengan adanya penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut :

- 1) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik (Perumda Pald) Banjarmasin” Syifa Permatasari, Hairul dan Lamsah (2022)
- 2) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis” Muharmansyah, Handri Agus Sukendro (2020)
- 3) ”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan” Wau ,Samalua Waoma , Ferdinand T.Fau (2021)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung divisi Manajemen Sumber Daya Manusia masih kurang baik. Hal ini terlihat dari presentase absensi karyawan, dan kurangnya ketaatan saat masuk kantor masih ada yang terlambat.
2. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung divisi Manajemen Sumber Daya Manusia masih kurang dalam memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dan masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu

### **1.2.1 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sangatlah luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin diteliti dalam penelitian ini oleh sebab itu peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan Pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan PDAM Tirtawening kota Bandung dibatasi oleh :

Variabel penelitian adalah disiplin kerja, dan kinerja karyawan

1. Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen pada Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mendeksripsikan dan menganalisis tingkat disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung
2. Mendeksripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh sebab itu, hasil dari penelitian ini diharapkan berguna berupa kontribusi dan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis.

#### **1.5 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi khazanah bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

#### **1.6 Kegunaan Praktik**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi untuk dijadikan dasar pertimbangan dalam menetapkan kebijakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

a) Bagi Penulis :

Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan hal-hal yang berhubungan dengan teori disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan di lapangan.



b) Bagi Akademik :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan sebagai pembandingan dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk membantu pengelolaan dan pengembangan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatnya kinerja karyawan.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini, melakukan observasi di Perumda Tirtawening Kota Bandung (PDAM) yang berlokasi di Jl. Badak Singa No.10 Lebak.Siliwangi, Kecamatan Coblong Kota Bandung Jawa Barat 40132. Adapun untuk waktu yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1.5

## Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian																											
		Feb				Mar				Mei				Jul				Sept				Okt				Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																										
2	Bimbingan Bab I				■	■	■	■	■	■	■																		
3	Bimbingan Bab II											■	■	■	■	■													
4	Bimbingan Bab III																												
5	Sidang UP																												
5	Pengumpulan data																												
6	Pengolahan Data																												
7	Penyusunan Bab IV																												
8	Penyusunan Bab V																												
9	Sidang Akhir																												

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Keterangan : ■ Lamanya Kegiatan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.2 Kajian Teori dan Konsep**

##### **2.2.1 Manajamen**

Manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan - tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan empat fungsi yaitu merencanakan (planning), menorganisasikan (organizing), memimpin (leading), dan mengendalikan (controlling). Manajemen sebagai ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam ssemua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, dan lain-lainnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

##### **Pengertian Manajemen**

Menurut Aditama, (2023:12) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses khas, yang terdiri atas berbagai tindakan perencanaan, perngorganisasian, pengarahan dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan yaitu melalui pemanfaatan SDM dan berbagai sumber lainnya.

Menurut Aditama (2023:12) juga mengungkapkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain. Hal tersebut dilakukan guna mencapai tujuan sebuah perusahaan atau industri yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Priansa & Setiana (2022:19) manajemen merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerja sama lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen telah memenuhi persyaratan untuk dibidang ilmu pengetahuan karena telah dipelajari untuk waktu yang lama dan telah diorganisasi menjadi suatu rangkaian teori.

### **2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Fungsi Manajemen menurut Hani Handoko menyebutkan bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi tujuh bagian yaitu sebagai berikut :

#### **1. Planning (Perencanaan)**

Perencanaan dibutuhkan untuk memberikan kepada organisasi tujuan-tujuannya dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

#### **2. Organizing (Pengorganisasian)**

Pengorganisasian merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program secara sukses. Kegiatan-kegiatan yang meliputi dalam perorganisasian mencakup tiga bagian yaitu :

- a) Membagi tugas kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam organisasi
- b) Membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokan.
- c) Menetapkan wewenang diantara kelompok atau unit-unit organisasi

### 3. Penyusunan Personalia

Penyusunan personalia diantaranya penarikan, latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif yang telah direncanakan dan diorganisasikan secara jelas pada fungsi perencanaan dan perorganisasian.

### 4. Pengarahan

Pengarahan dalam hal ini dimana menugaskan karyawan untuk menggerakkan menuju tujuan yang telah ditentukan. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan.

### 5. Pengawasan

Dalam hal pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa kegiatan telah dilaksanakan.

## 2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Manusia sebagai salah satu factor produksi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka Manajemen Sumber Daya Manusia dapat lebih menitik beratkan perhatiannya kepada masalah kepegawaian.

Manajemen sumber daya manusia penting bagi setiap organisasi karena kelangsungan hidup setiap organisasi tergantung kepada karyawan/pegawai yang bekerja pada perusahaan. Kegiatan yang dilakukan organisasi tidak akan berjalan baik tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber daya Manusia dikenal sebagai proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, yakni sebagai suatu rangkaian tindakan yang mengarah kepada sasaran tertentu. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, maka penulis mengutip beberapa definisi dari para ahli, antara lain :

Menurut Hasibuan., (2019:10) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengetahuan atau ilmu yang diterapkan pada karyawan di perusahaan agar karyawan tersebut bisa bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Menurut Kaethler & Grundei., (2019:1) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai Ketika organisasi membutuhkannya

Menurut Pattiruhu., (2022:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan dengan tujuan memasok perusahaan atau organisasi dengan karyawan atau orang-orang yang benar-benar tepat untuk posisi atau jabatan ketika sebuah organisasi atau kebutuhan

### **2.1.3.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah Proses yang paling sentral dan bagian dari system ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu sendiri. Soetrisno menjelaskan bahwa ada 10 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1) Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup :

a) Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian aktivitas dalam memprediksi tenaga kerja dengan tujuan kebutuhan organisasi dapat terpenuhi dengan baik. Prosesi terwujudnya tujuan tersebut dengan baik. Prosesi terwujudnya tujuan tersebut , proses perencanaan itu untuk membuat ketetapan para pekerja yang meliputi organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan lain-lain.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah serangkaian aktivitas dalam mengelola pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendeglasiam, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan Pengadaan ialah aktivitas yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerjasama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi organisasi dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Pengarahan umumnya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kewenangnya memberikan arahan atau brief mengenai semua tugas pokok dan fungsi para pekerja dengan baik. Pengadaan kegiatan ini merupakan proses penempatan serta orientasi pada pekerja atau pegawai baru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat ketimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan, pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

2) Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :

a) Pengembangan

Pengembangan ialah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teori, konsep, serta apapun yang melekat dari para pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Program ini akan diberikan kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa yang akan datang.

b) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balasan jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sebagai balas jasa.

c) Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja, agar terciptanya integrasi antar para pekerja yang memiliki rasa peduli dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan yang signifikan, sedangkan di sisi lain para pekerja akan mendapatkan kebutuhan dari hasil pekerjaannya itu sendiri. Pengintegrasian



merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

d) Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah aktivitas dalam menjaga dan meningkatkan kondisi secara fisik, mental, royal dan loyalitas para pekerja agar mereka dapat memposisikan dirinya sebagai seorang yang memiliki integritas yang tinggi. Pemeliharaan ini termasuk dalam program yang berdasarkan kebutuhan seluruh para pekerja, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi organisasi.

e) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki kepentingan dan salah satu kunci keberhasilan dalam berorganisasi. Tanpa adanya kedisiplinan kecil kemungkinan tujuan dari organisasi tersebut dapat dilakukan secara maksimal. Kedisiplinan merupakan Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

f) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Pembahasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia menurut pendapat Wulandari.(2020:11) yang akan memaparkan mengenai lima fungsi manajemen sumber daya manusia.

- a) Fungsi Perencanaan berkaitan dengan strategi yang dilakukan dalam merencanakan kebutuh sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi.
- b) Fungsi Pengorganisasian adalah fungsi yang berhubungan dengan penyusunan sumber daya manusia yang sudah direkrut dengan cara menempatkan mereka dalam sebuah struktur organisasi sesuai dengan deskripsi tugas yang diamanahkan kepada masing-masing sumber daya manusia.
- c) Fungsi Pengarahan manajer menyamakan persepsi dan memberikan motivasi pada para karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan visi-misi tujuan perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik, efektif dan efisien.
- d) Fungsi Kepemimpinan merupakan sebuah peran yang dibebankan kepada seseorang untuk melakukan pengarahan, memotivasi bawahan, serta menggerakkan para karyawan atau bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pemimpin juga bertugas untuk mendorong dan membuat para karyawan untuk melakukan inovasi atau perubahan yang positif guna mengembangkan perusahaan ke arah lebih baik. Bahkan pada suatu titik tertentu, pemimpin bertugas mengajak bawahan untuk bisa bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan.
- e) Fungsi Pengendalian adalah fungsi dalam melaksanakan pengukuran dalam menilai apakah pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **2.2.4 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2021:46) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin adalah suatu tata cara yang telah di tetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya.

Menurut Bejo Siswanto, (2021:333) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang belaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Jepry, et al (2020:84) Disiplin adalah rasa kepatuhan dan komitmen terhadap prinsip prinsip yang dipandang sebagai kewajiban, seperti melakukan pekerjaan kantor dan hadir dalam jam kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika tingkat kedisiplinan meningkat, mendorong karyawan selalu bekerja keras untuk memenuhi tujuan dan capaian dari perusahaan atau organisasi.

##### **2.1.4.1 Pentingnya Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam mencapai sumber daya manusia yang disiplin. Untuk itu, organisasi harus membuat peraturan yang dapat menjadi pegangan pekerja dalam menjalankan pekerjaan dan juga digunakan organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan mendisiplinkan diri baik secara kelompok maupun individu.

Menurut Hinestroza (2022:243) kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Sebab, terdapat berbagai alasan positif mengapa kedisiplinan kerja perlu dijaga. Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja semaksimal mungkin, salah satunya adalah mengembangkan pribadi yang dapat mengendalikan diri dengan baik. Saat seseorang terikat dengan peraturan dan berusaha mematuhi, hal ini dapat menghindarkannya dalam berlaku secara semana-mana dan diluar kendali. Hal ini juga dapat mengurangi resiko gesekan sosial yang mungkin terjadi dalam organisasi.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat untuk pihak perusahaan dan karyawan antara lain :

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan setiap tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan dapat diperoleh suasana yang kondusif dan nyaman sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang dikerjakannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan fokus serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

#### 2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2023:190) terdapat banyak jenis disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Disiplin Diri

Disiplin diri mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab, dan dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai diri sendiri dan juga orang lain.

##### 2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal dimana masing-masing pegawai dalam kelompoknya berperan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dapat terwujud jika setiap pegawai menanamkan disiplin kelompok.

##### 3. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, semua pegawai perusahaan dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

##### 4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak para pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah pegawai melakukan perbuatan yang tidak baik dan melanggar peraturan perusahaan.

## 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman disiplin progresif yang diberikan pada pegawai sebagai teguran secara lisan oleh seorang atasan, di skors atau diberhentikan.

### 2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2023:88) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

#### 1) Perusahaan memiliki tujuan yang sangat jelas.

Tujuan perusahaan adalah target yang harus dipenuhi oleh semua karyawan yang terkena dampak. Aturan tempat kerja akan didasarkan pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan ini harus dikomunikasikan dan dipahami oleh setiap karyawan agar disiplin kerja karyawan dapat terwujud dengan baik.

#### 2) Ada aturan perusahaan.

Untuk memungkinkan implementasi dan sosialisasi yang lebih mudah diantara semua personel, kebijakan perusahaan harus dinyatakan secara tertulis dan dengan kekhususan yang memadai.

#### 3) Tindakan disipliner yang dilakukan oleh atasan.

Sikap dan tindakan atasannya akan ditiru atau diamati oleh bawahannya. Karyawan akan menghormati kebijakan perusahaan jika pimpinan selalu mengikutinya. Sebaliknya, Jika pimpinan secara konsisten melanggarnya, pekerja cenderung mencari peluang untuk terlibat dalam perilaku yang sama.

#### 2.1.4.4 Tahapan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai faktor penting penentu keberhasilan capaian tujuan organisasi, harus diimplementasikan secara sistematis dan terarah. Handoko (2020:63), mengemukakan tahapan dalam proses pelaksanaan disiplin kerja, ada beberapa hal yang mendasar yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Pejabat yang memberikan pendisiplinan. Pihak yang berhak memberikan pendisiplinan kepada para pegawai hanyalah pejabat yang mempunyai hak perintah secara langsung terhadap para pegawai.
2. Sikap pejabat yang memberikan pendisiplinan. Sikap pejabat dalam memberikan pendisiplinan terhadap pegawai harus adil dan tidak pilih kasih antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Dengan demikian peraturan-peraturan yang ada diorganisasi dapat ditegakan.
3. Peraturan harus sesuai dengan keadaan. Peraturan yang dibuat organisasi harus sesuai dengan keadaan organisasi itu sendiri. Dimaksudkan bahwa peraturan tersebut dianggap tidak masuk akal, maka peraturan tersebut cenderung tidak dilaksanakan oleh pegawai.
4. Peraturan harus di kombinasikan. Peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi haruslah diketahui oleh semua pegawai secara jelas dan mendetail, sehingga para pegawai tidak akan mengetahui adanya peraturan tersebut bila seorang pegawai melanggar peraturan organisasi.

#### 2.1.4.5 Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siwanto dalam Lijan Sinambela, (2021:65) memaparkan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan indikator frekuensi kehadiran: Kehadiran karyawan tepat waktu dan absensi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dengan indikator tingkat kewaspadaan sebagai berikut : Ketelitian dan perhitungan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dengan indikator ketaatan pada standar kerja sebagai berikut : Mentaati pedoman kerja, dan tanggung jawab

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut : Kepatuhan dan kelancaran



#### 5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dengan indikator etika kerja sebagai berikut : Suasana harmonis, dan saling menghargai.

### **2.2.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini adalah menggambarkan sejauh mana seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja merupakan singkatan dari ketetapan energi kerja dimana individu sebagai SDM yang mempunyai energi, tenaga, pikiran, pengetahuan dan keterampilan, yang jika digerakan akan menghasilkan output kerja. Kinerja merupakan baidan dari suatu proses dalam Kepemimpinan dimana pimpinan melaksanakan fungsi, tugas dan potensi kemampuannya untuk menciptakan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat berarti sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh SDM (Robins (2018:194), dimana kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi kemampuan, motivasi dan peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Jika salah satu komponen tersebut tidak berfungsi maka kinerja tidak akan optimal dan akan menyebabkan tujuan tidak efektif.

Menurut Yogatama & Mudhawati ,(2022:2) Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan

melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan, (2019:5) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa penelitian kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

#### **2.1.5.1 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan**

Aspek kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas dari capaian-capaian yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan harus dikerjakan sama baiknya dengan keadaan ada atau tidaknya pengawasan.

Menurut Prawirosentono terdapat 8 aspek kinerja, antara lain:

1. Quantity of work ( Kuantitas kerja ) jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditetntukan
2. Quality of work ( Kualitas kerja ) Kualittas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan
3. Job Knowledge ( Pengetahuan pekerjaan) luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. Creativeness (Kreatifitas) keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

5. Cooperation (Kerjasama) kesediaan untuk bekerjasama dengan lain atau sesama anggota organisasi
6. Dependability (Ketergantungan) kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. Initiative (Inisiatif) semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. Personal Qualities (Kualitas personal) menyangkut kepribadian, Kepemimpinan, keramah tamahan dan intergitas pribadi

#### **2.1.5.2 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi :

1. Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realistis
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
4. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

#### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Indriasari., (2023:45) terdapat berapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

##### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan suatu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi yang pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan

kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. **Ketetapan Waktu**

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. **Inisiatif**

Karyawan mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. **Kemampuan**

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diinvensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. **Komunikasi**

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para tasana, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan.,(2019:54) terdapat dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Dimensi hasil kerja dengan indikator : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Dimensi perilaku kerja dengan indikator : disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
- 3) Dimensi sifat pribadi dengan indikator : Kepemimpinan, kejujuran, kreativitas

### **2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

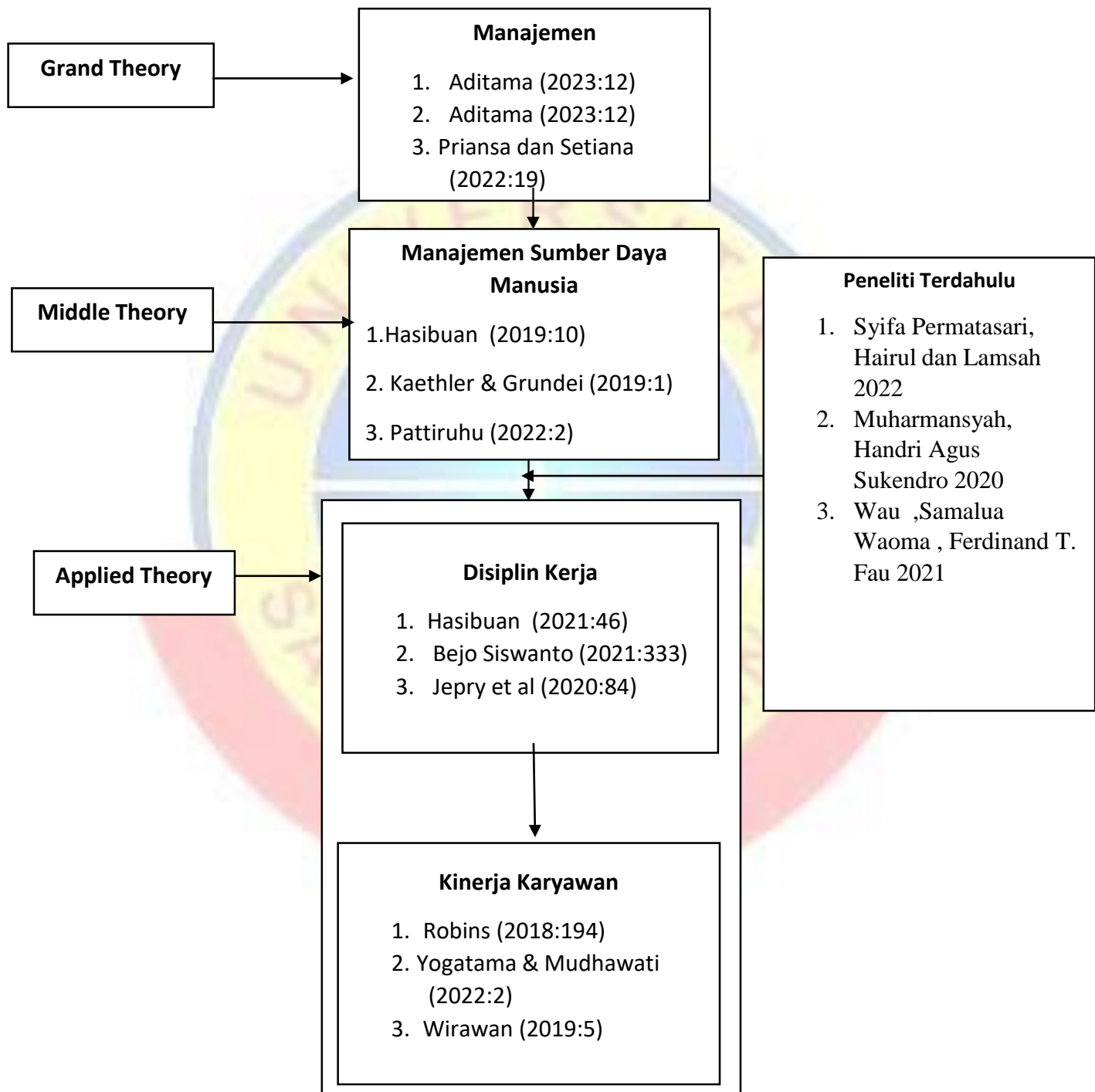
#### **2.3.1 Kajian Teoritis**

Menurut Sugiyono (2020:8) menyatakan bahwa “ kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.” Dalam penelitian ini terdapat satu variable bebas (Disiplin Kerja) yang akan mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Karyawan ).

#### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari dari Dahlan dan rusdianan Rauf et al. (2021:13) “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makasar “ menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makasar. Sebab disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

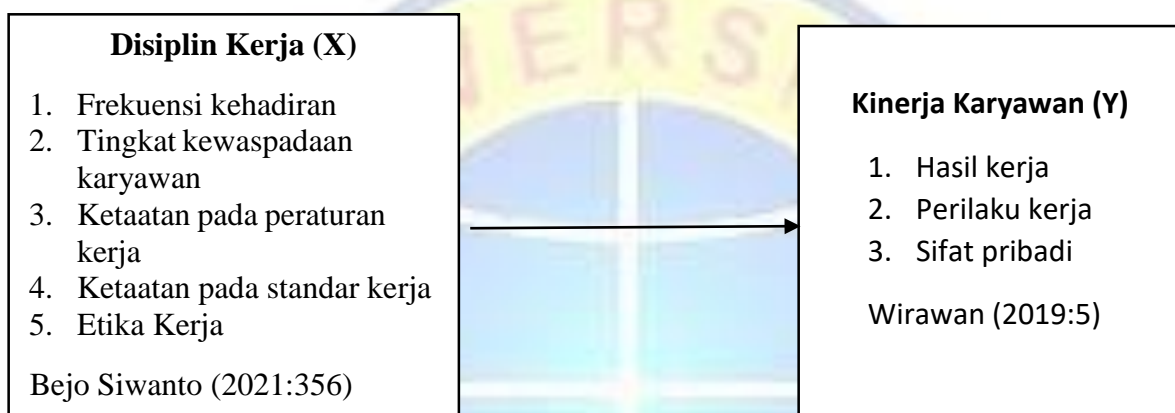
**Tabel 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3.3 Paradigma Penelitian

Kerangka pemikiran diatas membentuk suatu paradigam penelitian yang menyatakan anantara semua variabel baik bebas maupun terikat, juga pengaruh anantara suatu dengan yang lainnya, dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 2. 2**  
**Paradigma Penelitian**



Gambar paradigma penelitian di atas menjelaskan bahwa dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh disiplin kerja (X) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Pengaruh parsial dilambangkan dengan garis panah penuh.

#### 1.2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Syifa Permatasari, Hairul dan Lamsah,2022) dalam penelitiannya berdasarkan perhitungan Terdapat pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan bahwa hasil Uji T didapat hasil sig 0,000 yang artinya  $0,000 < 0,005$  serta pengujian dengan digunakan Thitung dengan Ttabel didapat hasil  $7,742 > T_{tabel}$  2,04523 yang artinya H1 terpenuhi maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.4 Studi Empiris

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu, tetapi dengan objek yang berbeda. Terdapat beberapa gambaran masalah yang sama. Berikut penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian lain:

No	Judul, Nama peneliti, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik (Perumda Pald) Banjarmasin Syifa Permatasari, Hairul dan Lamsah Jurnal Uniska Tahun 2022	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,4%	Variabel Independen (Disiplin Kerja) dan Variabel dependen (Kinerja karyawan)	Objek yang digunakan berbeda, Penelitian dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik (Perumda Pald) Banjarmasin
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis Muharmansyah, Handri Agus Sukendro Jurnal Studi Manajemen (Vol. 2, No. 1) Tahun 2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 70,2%.	Variabel Independen (Disiplin Kerja) dan Variabel dependen (Kinerja karyawan)	Objek yang digunakan berbeda, Penelitian dilakukan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan Wau ,Samalua Waoma , Ferdinand T. Fau Volume 4, Nomor 2, Hal. 203-212 Tahun 2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 51,3%.	Variabel Independen (Disiplin Kerja) dan Variabel dependen (Kinerja karyawan)	Objek yang digunakan berbeda, Penelitian dilakukan pada KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN



### 2.3.5 Hipotesis

Menurut Henri (2018:32) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Tujuan hipotesis ini untuk menjadikannya sebagai acuan dalam menentukan langkah selanjutnya agar dapat membuat kesimpulan-kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan kalimat atau dengan sementara yang dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian :

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Bandung .



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono, (2022:207) analisis deskriptif adalah ” Menganalisis data dengan cara mendeskripsi atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Pada penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi Disiplin kerja dan Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung.

Menurut Sugiyono., (2023:55) Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang pada dasarnya digunakan untuk menguji teori dengan pengujian atau pembuktian hipotesis. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung.

#### **3.2 Obyek Penelitian**

Obyek penelitian menurut Mahsun, (2021:168) Obyek penelitian merupakan apa yang menjadi dasar dari suatu penelitian. Pada konteks objek penelitian bahasa selalu bersifat ganda, dimana objek penelitian bahasa selalu hadir dalam konteks yang jumlahnya lebih dari satu. Pada penelitian ini objeknya sebuah gerakan, suara, bahasa, gerakan, dan bunyi yang bergabung dalam penelitian multimodalitas.

Obyek Penelitian adalah variable atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2020:7).

Obyek penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) , dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan (PNS) Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung .

### **3.2.1 Sejarah singkat Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung pada mulanya milik Belanda didirikan tahun 1916 .Pembentukan PDAM Kota Bandung sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMD) berdasarkan peraturan daerah (Perda)

Perusahaan Air Minum Tirtawening memiliki maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha pengelolaan air minum dan air limbah bagi kepentingan umum dalam jumlah mutu dan melaksanakan penugasan Pemerintah Daerah di bidang air minum dalam rangka menunjang pembangunan dengan prinsip perusahaan. Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung berlokasi di Jl. Badak Singa No.10 Bandung.

### **3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan Air Minum Daerah Tirtawening Kota Bandung**

Visi dan Misi Perusahaan Air Minum Daerah Tirtawening Kota Bandung sebagai berikut:

#### **Visi Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung :**

“Terwujudnya perusahaan umum daerah yang dicintai, dibandingkan, berdaya saing global dan berkelanjutan di 2025”

Misi Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung :

1. Menyelenggarakan usaha penyediaan air minum dan pengolahan air limbah bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta usaha lainnya di bidang air minum dan air limbah
2. Memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintahan daerah di bidang air minum dan air limbah dalam menunjang pembangunan dengan menetapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik
3. Menjalankan fungsi tanggung jawab social dan edukatif yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan.

### 3.3 Desain Penelitian

Menurut Silaen, (2023:23) Desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

**Gambar 3. 1**  
**Desain Penelitian**

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Menguji Hipotesis, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung
2	Tipe Penelitian	Sebab Akibat, Variabel Penyebab adalah Disiplin Kerja (X1) Variabel Akibat Kinerja Karyawan (Y).
3	Unit Analisi	Karyawan (PNS) Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung.
4	Cakupan Waktu	Tahun 2023

### 3.3.1 Operasional Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:22) Operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan, definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrument penelitian . Variabel-variabel terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Variabel Bebas (Independent Variabel)

Merupakan variabel yang mempengaruhi , yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya terikat. variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja sebagai “X”

#### 2) Variabel Terikat ( Dependent Variabel)

Merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya varaibel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kineja karyawan sebagai “Y”

**Gambar 3. 2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>	<b>No. Kuisisioner</b>
Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan	Frekuensi kehadiran	Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu setiap harinya. Memiliki antusiasme yang tinggi untuk presensi kehadiran.	Ordinal	1-2
		Tingkat kewaspadaan karyawan	Memiliki ketepatan dan kesesuaian dalam mengelola pekerjaan Memperhitungkan setiap dampak/hasil atas apa yang kita lakukan pada saat bekerja		3-4

wewenang yang diberikan kepadanya.  Bejo Siswanto (2021:333)	Ketaatan pada peraturan kerja	Taat dalam mematuhi peraturan kantor.  Bertanggung jawab senua SOP yang ditetapkan perusahaan dengan baik.	5
	Ketaatan pada standar kerja	Bertanggung jawab atas peraturan kerja yang sudah ditegakan oleh perusahaan  Melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki standar kinerja	6-7
	Etika kerja	Memiliki etika dalam bekerja  Memiliki Komitmen Tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan	8-9

<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa penelitian kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.</p> <p>Wirawan (2019:5)</p>	<p>Hasil kerja</p>	<p>Memenuhi standar kinerja yang diberikan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.</p> <p>Melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi secara objektif dengan tepat waktu.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>10-11-12</p>
		<p>Perilaku kerja</p>	<p>Berinisatif membantu rekan kerja tim untuk menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Berkosisten untuk meraih performa karyawan yang bagus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan.</p>		<p>13-14</p>



		Sifat pribadi	Berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan baik. Berkomunikasi interpersonal untuk mencapai kesamaan bersama dalam melaksanakan kesrjasama tim.		15-16
--	--	---------------	---	--	-------

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2023:55) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung adalah Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor PDAM divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Populasi diambil sebanyak 120 PNS tahun 2023.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2023:55) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto, (2023:55) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dari populasi, maka peneliti menggunakan rumus Solvin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai e (tingkat ketidak telitian akibat kesalahan)= 10% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} = 55$$

Keterangan :

n= Sampel

N= Popula

e= Tingkat ketidakpastian akibat kesalahan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil banyaknya PNS yang bekerja di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung sebagai populasi (N) .Berdasarkan perhitungan sampel diatas mendapatkan hasil 55 responden.

## 3.5 Teknik Pengumpulan data dan instrument penelitian

### 3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019:47) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Untuk mendapatkan hasil penelitian, peneliti melakukan pengumpulan data untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dibawah ini beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **1) Data Primer**

Menurut Sugiyono, (2022:27) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah sebagai berikut :

#### **a) Studi kepustakaan**

Menurut Sugiyono, (2023:21) menyatakan studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dinyatakan studi pustaka merupakan pernyataan dari sejumlah referensi dalam bentuk tulisan, baik dari buku, artikel maupun jurnal yang akan digunakan sebagai sumber rujukan untuk tulisan yang ditentukan berdasarkan topik penelitian.

Studi kepustakaan yang dilakukan peneliti adalah dengan mengumpulkan dan mempelajari teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada penelitian ini. Data yang diperoleh dari buku yang bersumber dari jurnal.

**b) Observasi**

Menurut Sugiyono, (2023:105) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi terhadap pegawai negeri sipil pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung.

**c) Wawancara**

Menurut Ahyar et al, (2018:35) menjelaskan bahwa wawancara adalah Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (Interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (Interviewed) yang memberikan jawaban atau pertanyaan itu, walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, akan tetapi wawancara bisa dikatakan sebagai proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.

Wawancara yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan Tanya jawab kepada pihak yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

**3.5.2 Instrumen Penelitian**

Menurut (Nasution, 2022:153) Instrumen Penelitian dapat diartikan pula sebagai alat buat mengumpulkan, mengolah, menganalisa serta menyajikan data-data secara sistematis dan objektif menggunakan tujuan memecahkan suatu duduk perkara atau menguji suatu hipotesis. Jadi seluruh alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrument penelitian atau instrument pengumpulan data.

Skala ini menggunakan lambang dan bilangan untuk memberitahukan urutan obyek yang diukur berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan untuk memberikan informasi pada jawaban dalam bentuk kuisioner berskala ordinal yang telah memenuhi kriteria skala likert.

### 3.6 Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2023:34) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Gambar 3. 3**  
**Skala likert**

Pernyataan	Jawaban ( Skor)	
	Positif (+)	Negatif(-)
SS ( Sangat Setuju)	5	1
S ( Setuju)	4	2
KS (Kurang Setuju)	3	3
TS (Tidak Sejuju)`	2	4
STS ( Sangat Tidak Setuju)	1	5

### 3.6.1 Metode Transformasi Data

Hasil yang diperoleh peneliti dari kuisioner penelitian menggunakan skala likert ini merupakan data ordinal. Menurut Sugiyono., (2019:94) Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur.

Skala ordinal adalah skala yang menunjukkan tingkatan yang berbeda dan bukan hanya menunjukkan adanya perbedaan.

Data harus diubah menjadi data interval agar data dapat dianalisis secara statistik. Skala Interval adalah nilai atau kode variabel yang bisa dibedakan, tingkatannya diketahui dan besar beda antar nilainya juga diketahui namun belum diketahui kelipatan suatu nilai terhadap nilai yang lain. Pada skala interval tidak memiliki nilai nol mutlak (nilai dasar yang dapat diubah bila diukur dengan menggunakan unit pengukuran yang lain). Biasanya skala interval menggunakan analisis statistik parametrik (Irianto., (2022:99)

Berikut ini langkah-langkah menggunakan MSI “Method of successive interval“ menurut (Hays) :

- a) Ambil data ordinal hasil kuisioner.
- b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c) Menghitung nilai Z (Tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif..Untuk data  $n > 30$  dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

- d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus Methode Successive Interval

Rumus Methode Successive Interval

$$\text{Mean of interval} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Bellow Upper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Keterangan :

Means of Interval	: Rata-Rata Interval
Density at Lower Limit	: Kepadatan bawah atas
Density at Upper Limit	: Kepadatan atas bawah
Area Below Upper Limit	: Daerah dibawah batas atas
Area Bellow Lower Limit	: Daerah dibawah batas bawah

Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus ;

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1.$$

### 3.7 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang telah diperoleh atas pertanyaan atau pernyataan yang telah diajukan apakah data yang valid atau tidak, jika valid artinya instrument tersebut dapat diukur.

Menurut Sugiyono, (2018:37) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian .

Teknik pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cornbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

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

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product momen

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X$  = Jumlah hasil pengamatan variable x

$\sum Y$  = Jumlah hasil pengamatan variable y

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variable x dan variable y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $r \geq 0,30$ , instrument dinyatakan valid
- b. Jika  $r \leq 0,30$ , instrument tidak valid

### 3.6.1 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas diketahui alat ukurnya, kemudian dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur dan mengetahui apakah instrumen dapat menghasilkan pengukuran yang konsisten. Jika hasil sama meskipun dilakukan dengan waktu yang berbeda maka instrument dapat dikatakan reliabel.

Menurut Sugiyono., (2023:45) Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji



reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsentrasi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda maka hasil yang di peroleh sama . Uji reliabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dan diandalkan.

Teknik pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cornbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan :

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum si^2$  = Mean kuadran kesalahan

st<sup>2</sup> = varians total

Apabila nilai cornbach alpha lebih dari 0,70 maka kuisisioner dikatakan reliable.

(Ghozali dalam Wibowo & Purwohandoko, 2019)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono., (2023:105) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam uni-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola.

Teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2022:207) analisis deskriptif adalah ” Menganalisis data dengan cara mendeskripsi atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Analisis data dapat membantu memudahkan penyederhanaan data agar lebih mudah dipahami dan dimengerti. Untuk menentukan analisa data diperlukan data yang akurat agar dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan. Dengan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran secara sistematis, akurat dan faktual mengenai indikator dalam variabel yang terdapat dalam penelitian. Peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuisioner dengan sampel PNS yang bekerja pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung, peneliti menghitung frekuensi dari setiap kategori dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap jawaban diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel kemudian penulis membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai jenjang interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

Setelah rata-rata diketahui, selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu table kontinum , sebagai berikut :

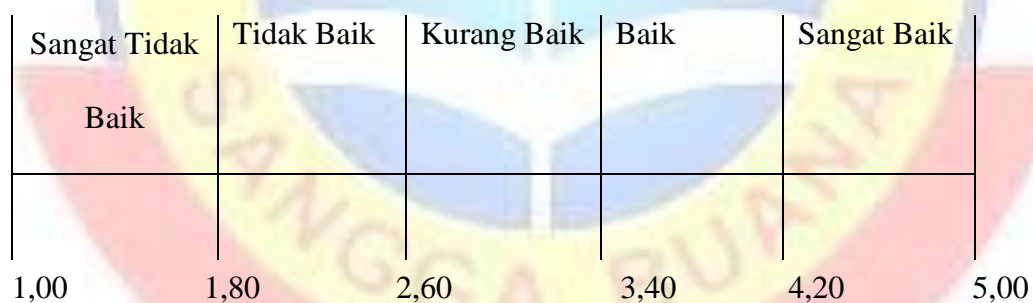
- a. Indeks minimum = 1
- b. Indeks maksimum = 5
- c. Interval = 5-1 =4
- d. Jarak interval = (5-1) : 5 = 0,8

**Tabel 3. 1**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017:8)

**Gambar 3. 4**  
**Garis Kontinum**



### 3.8.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono., (2023:55) Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang pada dasarnya digunakan untuk menguji teori dengan pengujian atau pembuktian hipotesis. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier merupakan alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (Independen) terhadap satu buah variabel terkait (dependen). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi tersebut sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan                      a : Konstanta  
 b : Koefisien regresi                      X : Disiplin kerja  
 $\epsilon$  : Standar error

### 3.8.4 Analisis Korelasi

Menurut (Sugiyono, (2020:128) Analisis Korelasi adalah untuk digunakan mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. *Uji Person Moment Correlation* dilakukan untuk mengetahui dan memeriksa data penelitian apakah ada hubungan antara variabel penelitian.

- a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif
- b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

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

Keterangan:

$r$  : Koefisien Korelasi

$\sum^X$  : Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel X

$\sum^Y$ : Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

- a. Bila  $r = -1$ , maka korelasi anatar kedua variabel sangat lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya)
- b. Bila  $r = +1$ , maka korelasi antarkedua variabel sangat kuat dan mempunyai hubungan yang searah (jika X naik maka Y naik atau sebaliknya)

**Tabel 3. 2**

**Interprestasi Terhadap Koefisien Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2018:3)*

### 3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Aligafari (2018:55) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah salah satu statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antar dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang di hasilkan. Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang kemudian dinyatakan  $R^2$ . Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Jika semakin mendekati 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen . Rumus yang digunakan penulis sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK_{tot} - JK_{res}}{JK_{tot}}$$

Keterangan :

$JK_{tot}$ = Jumlah kuadrat total

$JK_{res}$ = Jumlah kuadrat residu

Artinya dalam hal ini model yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas X , yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat Y yaitu kinerja karyawan semakin kecil. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa model yang digunakan lemah dalam menjelaskan pengaruh pada variabel bebas diteliti terhadap variabel terikat.

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang peneliti gunakan adalah uji parsial (Uji t). Menurut Sugiyono, (2020) Uji t adalah untuk mengetahui masing-masing sumbangan variable terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) maka dilakukan uji signifikan dengan kesalahan  $\alpha = 5\%$

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t \frac{\beta_i}{S.\beta_i} \text{ dimana } i = \text{variabel 1-2}$$

Kriteria pengujian :

Derajat kebebasan =  $N-2$ , uji dua pihak (two tailed test). Cara mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $H_0: \beta_i \leq 0$ , artinya :
  - Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung
2.  $H_1: \beta_i > 0$ , artinya :
  - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t \geq 0,05$
- b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < 0,05$



**Gambar 3.5**  
**Daerah Tolak  $H_0$  Uji T**





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan perhitungan statistik. Peneliti melakukan survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 55 responden kepada karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package For the Social Sciences) versi 22.0 dengan pengujian hasil seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis determinasi dan uji t.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini setelah dihitung terdapat hasil sebanyak 55 responden yang terlibat dimana responden tersebut sesuai dengan hasil perhitungan dari rumus proporsional dalam penentuan jumlah sampel. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung, seluruh responden telah selesai mengisi kuesioner penelitian yang telah disebarkan oleh peneliti. Berikut ini adalah hasil jawaban masing-masing responden mengenai profil responden tersebut.

### 4.1.2 Umur

**Tabel 4. 1**

**Umur**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
27 – 34	9	12,5%
35 - 46	30	64,8%
47 – 53	16	22,7%
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Bedasarkan tabel 4.1 dari 55 orang yang menjadi responden penelitian ini, terlihat bahwa responden yang berumur 35 – 46 menjadi dominan rata-rata karyawan di kantor yang memperoleh presentase sebesar 68,8%.

### 4.1.3 Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2**

**Jenis Kelamin**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki – laki	23	41,8%
Perempuan	32	58,2%
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Bedasarkan tabel 4.2 dari 55 orang yang menjadi responden penelitian ini, terlihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 58,2% lebih banyak daripada responden laki-laki yaitu sebesar 41,8%, karena karyawan ini didominasi oleh perempuan.

#### 4.1.4 Divisi

**Tabel 4.3**

**Divisi**

<b>Divisi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Penyelia	13	32,7%
Staff	5	7,9%
Pelaksana Umum	8	11,1%
Penata Usaha	2	4,2%
Supervisor	12	28,9%
Kepala Sub Bagian	9	6,2%
Kepala Seksi MSDM	2	4,2%
Wakil Seksi MSDM	4	4,8%
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Bedasarkan tabel 4.2 menyatakan bahwa penyelia menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini yang memiliki presentase sebanyak 32,7%. Dalam kondisi ini bahwa penyelia menjadi dominan pada penelitian ini.

## 4.2 Hasil Analisis Deskriptif

indeks minimum : 1

indeks maksimum : 5

interval :  $5-1 = 4$

Jarak Interval :  $4 : 5 = 0,8$

**Tabel 4. 4 Kriteria Penilaian Karyawan**

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

### 4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Dalam tanggapan data variabel disiplin kerja yang diperoleh dari 55 responden dengan 9 pertanyaan. Berikut data yang sudah dikumpulkan dari responden mengenai variabel disiplin kerja dan dimensinya :

**Tabel 4. 5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja**

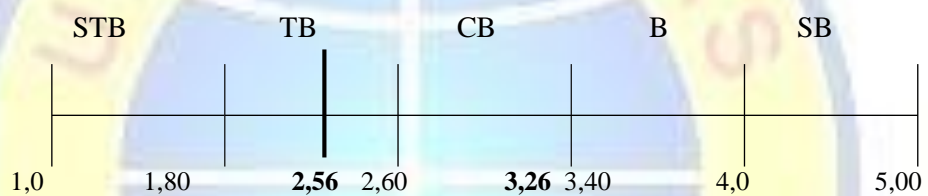
	Pertanyaan	Skor Tanggapan Responden					Jumlah sample	skor	Skor ideal	Mean	Kategori
		5			2	1					
<b>Frekuensi Kehadiran</b>											
1	Taat jika tidak hadir meminta Ijin pada kantor	2					55				Tidak Baik
2	Masuk di tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan agar pekerjaan tidak tertunda	5					55				Tidak Baik
<b>Tingkat Kewaspadaan Karyawan</b>											
3	Kurang mematuhi dan melanggar peraturan perusahaan	3	8	14	18		55				Tidak Baik
4	Meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan	1	14	10	21		55				Tidak Baik
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>											
5	Mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan SOP kantor	0	11	15	16		55				Tidak Baik
6	Tidak mampu dalam memperhitungkan hasil pekerjaannya	4	9	13	13		55				Tidak Baik
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>											
7	Bekerja sesuai dengan standar kerja	7	8	13	17		55				Cukup Baik
8	Tidak teliti dalam menganalisis pekerjaannya	4	4	13	20		55				Tidak Baik
<b>Etika Kerja</b>											
9	Kurang memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaan	2	13	14	18		55				Cukup Baik
<b>Rata – rata</b>										<b>Tidak Baik</b>	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Bedasarkan hasil pengolahan data dari tabel 4.5 bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung mendapat skor rata-rata sebesar 2,56 termasuk kedalam kategori pada skala interval 1,81 – 2,60 yaitu “Tidak Baik” yang artinya Disiplin kerja pada karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung masih kurang baik pada setiap dimensinya. Terlihat pada dimensi frekuensi kehadiran pada pernyataan “ Taat jika tidak hadir meminta ijin pada kantor” dengan skor 2,50 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin perusahaan lebih tegas dan memberi sanksi agar karyawan lebih patuh dalam memberikan keterangan perihal absensi karyawan terhadap kantor. Dan selanjutnya pada dimensi frekuensi kehadiran pada pernyataan “Masuk di tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan agar pekerjaan tidak tertunda” dengan skor 2,54 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan supaya karyawan lebih taat pada aturan yang berlaku dikantor dan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji jika terlambat masuk jam kantor yang telah ditentukan. Selanjutnya pada dimensi Tingkat kewaspadaan karyawan pada pernyataan “Kurang mematuhi dan melanggar peraturan Perusahaan” dengan skor 2,49 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberi solusi untuk pemimpin Perusahaan agar memberikan motivasi dan perhatian kepada karyawan supaya karyawan lebih menghargai dan patuh terhadap sop kantor. Dan pada

dimensi Tingkat kewaspadaan karyawan pada pernyataan “ Meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan” dengan skor 2,58 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar memberikan fasilitas finger print agar karyawan disiplin terhadap absensi. Dan pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja pada pernyataan “ Mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan SOP kantor” dengan skor 2,43 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan memberikan arahan penuh kepada karyawan agar karyawan taat dalam melaksanakan aturan-aturan kantor dalam berpakaian. Dan pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja pada pernyataan “Tidak mampu dalam memperhitungkan hasil pekerjaannya” dengan skor 2,47 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar memberikan arahan training karyawan agar paham dengan jobdesk dan mampu untuk mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Dan pada dimensi ketaatan pada standar kerja pada pernyataan “ Tidak teliti dalam menganalisis pekerjaannya” dengan skor 2,34 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin memotivasi karyawan dalam hal resiko yang didapat dan menegaskan karyawan agar lebih detail dalam setiap tugasnya.

Tetapi ada 1 point pertanyaan pada dimensi ketaatan pada standar kerja pada pernyataan “ Bekerja sesuai dengan standar kerja mendapat kategori cukup baik dengan hasil rata-rata 2,72 karena karyawan sudah mencukupi bekerja sesuai dengan standar kerja di kantor dan di dimensi etika kerja pada pernyataan “ Kurang memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaan” mendapatkan kategori cukup baik dengan hasil rata – rata 3,01 karena karyawan sudah cukup mempertahankan etika dalam bekerja di kantor.



**Gambar 4. 1**

**Garis Kontinum**



#### 4.2.2 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

Dalam tanggapan data variabel harga yang diperoleh dari 55 responden dengan 7 pertanyaan. Berikut data yang sudah dikumpulkan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan dan dimensinya :

**Tabel 4. 6**

#### Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

	Pertanyaan	Skor Tanggapan Responden					Jumlah sample	skor	Skor ideal	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1					
<b>Hasil Kerja</b>											
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dicapai dengan baik dan optimal	4					55				Tidak Baik
2	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang mengutamakan tingkat ketelitian	4					55				Cukup Baik
3	Dengan pengetahuan karyawan miliki, karyawan dapat mengetahui bidang tugas yang dikerjakan dengan baik	2	9	14	24		55				Tidak Baik
<b>Perilaku Kerja</b>											
4	Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk kerja sendiri tanpa bantuan orang lain	1	8	16	20		55				Tidak Baik
5	Karyawan tidak menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya	2	4	16	18		55				Tidak Baik
<b>Sifat Pribadi</b>											

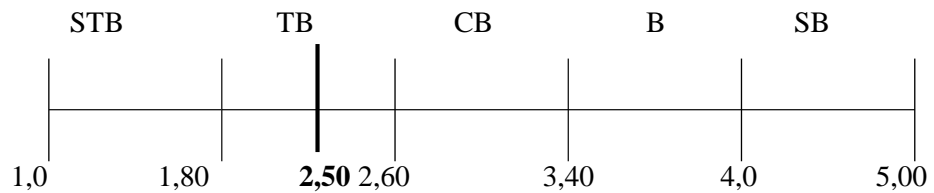
6	Karyawan berpikir kritis dalam memecahkan masalah pekerjaan dengan baik	3	8	16	12		55				Tidak Baik
7	Karyawan mampu berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk mencapai kesamaan bersama	6	10	10	16		55				Cukup Baik
<b>Rata – rata</b>											<b>Tidak Baik</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Bedasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 menyatakan bahwa dalam variabel kinerja karyawan memiliki skor dengan rata-rata sebesar 2,50 memasuki kategori dalam skala interval 1,81 – 2,60 yaitu “Tidak Baik” yang artinya kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung masih kurang baik di setiap dimensi. Terlihat pada dimensi ketaatan pada hasil kerja pada pernyataan “ Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dicapai dengan baik dan optimal “ dengan skor 2,45 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas pencapaian perusahaan agar tidak dibawah standar rata-rata dan menegaskan karyawan agar lebih fokus dalam setiap tugasnya. Selanjutnya pada dimensi ketaatan pada hasil kerja pada pernyataan “ Dengan pengetahuan karyawan miliki, karyawan dapat mengetahui bidag tugas yang dikerjakan dengan baik “ dengan skor 2,58 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin memberikan bimbingan pelatihan rutin dan memotivasi karyawan supaya karyawan

menguasai jobdesk nya. Lalu pada dimensi ketaatan pada perilaku kerja pada pernyataan “Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk kerja sendiri tanpa bantuan orang lain “ dengan skor 2,45 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar perusahaan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kemandirian karyawan dalam setiap tugasnya. Lalu pada dimensi ketaatan pada perilaku kerja pada pernyataan “Karyawan tidak menjangkau pekerjaan sesuai fungsinya “ dengan skor terkecil 2,27 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar perusahaan para pimpinan perusahaan memberikan pelatihan dan arahan kepada karyawan supaya memahami jobdesk nya. Lalu pada dimensi ketaatan pada sifat pribadi pada pernyataan “Karyawan berpikiran kritis dalam memecahkan masalah pekerjaan dengan baik “ dengan skor 2,45 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan untuk merealisasikan karyawan dan memmberi motivasi mengenai inovasi untuk bisa menghandle cepat suatu masalah.

Tetapi di beberapa dimensi terdapat kategori cukup baik terdapat di dimensi hasil kerja pada pernyataan “Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang mengutamakan tingkat ketelitian” dengan memperoleh rata-rata sebesar 2,67 dan sifat pribadi pada pernyataan “Karyawan mampu berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk mencapai kesamaan bersama. Memperoleh rata-rata sebesar 2,63 bahwa Karyawan cukup mampu berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk mencapai kesamaan bersama.



**Gambar 4. 2**

**Garis Kontinum**

#### 4.2.3 Tanggapan Responden Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 7**

**Tanggapan Responden Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	variabel	Dimensi	Rata-Rata	Kategori
1.	Disiplin Kerja (X)	1. Frekuensi Kehadiran	2,52	Tidak Baik
		2. Tingkat Kewaspadaan karyawan	2,53	Tidak Baik
		3. Ketaatan pada peraturan kerja	2,45	Tidak Baik
		4. Ketaatan pada standar kerja	2,53	Tidak Baik
		5. Etika kerja	3,01	Cukup Baik
<b>Rata-Rata</b>			<b>2,60</b>	<b>Tidak Baik</b>
2.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil kerja	2,56	Tidak Baik
		2. Perilaku kerja	2,36	Tidak Baik
		3. Sifat Pribadi	2,54	Tidak Baik
<b>Rata-Rata</b>			<b>2,48</b>	<b>Tidak Baik</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Bedasarkan tabel 4.7 mengenai tanggapan responden pada variabel X (disiplin kerja) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,60 termasuk kategori “Tidak Baik” pada skala interval 1,80 – 2,60 yang artinya pada variabel disiplin kerja masih kurang relevan karyawan pada kedisiplinan di kantor harus diperbaiki lebih baik pada sebelumnya dan diberikan contoh kedisiplinan dari atasan maka dari itu karyawan akan mematuhi aturan kantor dan menerapkannya menjadi lebih disiplin. Pada variabel Y (kinerja karyawan) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,48 termasuk kategori “Tidak Baik” pada skala interval 1,80-2,60 yang artinya kinerja karyawan di kantor masih sangat tidak relevan agar lebih baik lagi dengan solusi karyawan harus mampu berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk mencapai kesamaan bersama. Jika sudah dilakukan kinerja karyawan akan meningkat lebih baik dari sebelumnya. Maka dari itu Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sangat berpengaruh pada tingkat motivasi dalam bekerja di perusahaan yang akan meningkatkan visi misi dalam bekerja dari setiap karyawan.

### 4.3 Uji Validitas

**Tabel 4. 8**  
**Uji Validitas**

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
<b>Disiplin Kerja</b>	1	0,511	0,2201	Valid
	2	0,619		Valid
	3	0,336		Valid
	4	0,420		Valid
	5	0,316		Valid
	6	0,494		Valid
	7	0,300		Valid
	8	0,387		Valid
	9	0,323		Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	10	0,353		Valid
	11	0,427		Valid
	12	0,319		Valid
	13	0,395		Valid
	14	0,379		Valid
	15	0,377		Valid
	16	0,545		Valid

Sumber : hasil pengolahan data, 2023

Bedasarkan tabel 4.7 diatas menyatakan bahwa hasil pengolahan data pada uji validitas dengan variabel disiplin kerja (variabel bebas) dan variabel kinerja karyawan (terikat) dapat disimpulkan dari semua item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2201, maka semua indikator pertanyaan dinyatakan valid atau sah untuk uji validitas pada penelitian ini.

#### 4.4 Uji Realibilitas

Dalam uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi angket kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Kuesioner yang reliabel yaitu kuesioner yang di uji-coba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alpha cronbach yang dihitung menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan ketentuan jika nilai alpha cronbach  $> 0,6$  maka alat ukur dapat dinyatakan konsisten atau stabil.

**Tabel 4. 9**

#### Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Bedasarkan pada tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden untuk 9 pernyataan mengenai disiplin kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0.656, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel, artinya semua kuesioner yang digunakan terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Adapun hasil data uji realibiitas pada variabel kinerja karyawan yang sudah disebarakan angket pertanyaan kepada 55 responden, sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	7

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS, 2023

Dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden untuk 7 pernyataan mengenai Harga diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0.605, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, artinya semua kuesioner yang digunakan terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

#### **4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Metode analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). menggunakan pengolahan data oleh SPSS versi 22.0. berikut hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel dibawah ini :



**Tabel 4. 11**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.851	1.967		4.499	.000
	Disiplin Kerja	.360	.091	.474	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Bedasarkan pada tabel 4.13 adanya bentuk suatu persamaan dengan taksiran pada analisi regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 8,851 + 0,360X + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 8,851 yang artinya apabila variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja (X) memiliki nilai 0, maka variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 8,851.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X) mendapatkan nilai sebesar 0,360. Kesimpulan bahwa derajat korelasi antara variabel X dan Variabel Y benar-benar proporsional dan bentuk korelasinya positif.
3.  $\epsilon$  merupakan variabel yang diluar pada penelitian.

#### 4.6 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data pada uji koefisien korelasi pada tabel dibawah ini

**Tabel 4. 12**  
**Koefisien Kolerasi**

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
y	Pearson Correlation	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Bedasarkan hasil pada tabel 4.14 menyatakan bahwa hasil pengolahan data pada koefisien korelasi dapat diketahui nilai signifikansi antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat hubungan korelasi.

Nilai pearson korelasi pada variabel Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,847 termasuk kategori kisaran 0,800 – 1,00 sehingga variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi hubungan berkolerasi sangat kuat.

#### 4.7 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui Besarnya persentase variabel independent dapat diketahui dari besarnya nilai koefisiensi determinasi yang sudah disesuaikan. Berikut hasil pengolahan data pada koefisien determinasi dibawah ini :

**Tabel 4. 13**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.672	.612	2.967

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Bedasarkan pada tabel 4.15 hasil dari pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,672 atau 67,2% yang artinya besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, diantaranya : motivasi kerja, produktivitas kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

## 4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika hipotesis salah maka akan di tolak tetapi jika hipotesis benar maka akan di terima.

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

### 4.8.1 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara individual dan menganggap variabel lain konstan. Hipotesis parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $H_0 : = 0$ ; tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .
- $H_a : \neq 0$ ; terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen  $H_0$  di tolak

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen:  $H_0$  di terima. Hasil perhitungan uji t parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

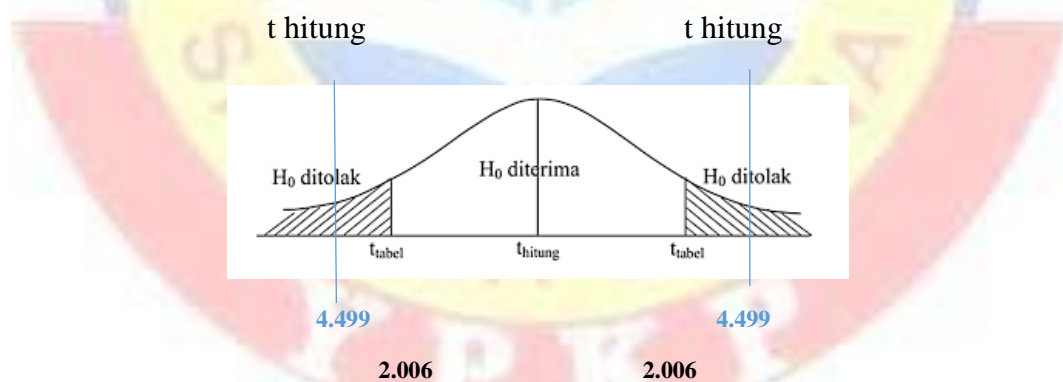
Tabel 4. 14 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.851	1.967		4.499	.000
	Disiplin Kerja	.360	.091	.474	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) di atas dapat dinyatakan bahwa tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t hitung berada dalam daerah penolakan  $H_0$  sebesar  $4,499 > t_{tabel} = 2,006$  dan nilai  $0,360$  menunjukkan arah positif. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , diperoleh kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 4.2

Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja

## **4.9 Pembahasan Analisis Deskriptif**

### **4.9.1 Gambaran Disiplin Kerja di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung.**

Berdasarkan dari perhitungan keseluruhan 55 responden dinyatakan bahwa hasil menunjukkan Tidak Baik dengan item pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja dengan hasil gap tiap dimensi yang diperoleh memperoleh rata-rata hasil sebesar 2,56 termasuk kategori tidak baik karena kurangnya kedisiplinan karyawan pada pekerjaan.

Responden menganggap bahwa disiplin kerja di kantor belum cukup sesuai, maka dari itu perusahaan harus mempertahankan dan ditingkatkan lagi disiplin kerja di kantor. Karena disiplin kerja yang baik dapat membuat karyawan bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

#### **4.9.1.1 Kinerja Karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM)**

##### **Kota Bandung.**

Berdasarkan dari perhitungan keseluruhan 55 responden dinyatakan bahwa hasil menunjukkan Tidak Baik dengan item pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan dengan hasil gap tiap dimensi yang diperoleh memperoleh rata-rata hasil sebesar 2,50 termasuk kategori tidak baik.

Responden menganggap bahwa kinerja karyawan di kantor belum cukup sesuai, maka dari itu perusahaan harus mempertahankan dan ditingkatkan lagi kinerja karyawan di kantor agar kualitas kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya

#### **4.9.2 Pembahasan Analisis Verifikatif**

##### **4.9.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung.**

Bedasarkan analisis yang sudah dilakukan pada pengujian penelitian ini diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Maka dari hasil keseluruhan dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $4,499 > 2,006$ . Dapat diartikan bahwa koefisien regresi pada variabel disiplin kerja

mempunyai tanda positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syifa Permatasari, Hairul dan Lamsah,2022) dalam penelitiannya berdasarkan perhitungan Terdapat pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan bahwa hasil Uji T didapat hasil sig 0,000 yang artinya  $0,000 < 0,005$  serta pengujian dengan digunakan Thitung dengan Ttabel didapat hasil  $7,742 > Ttabel 2,04523$  yang artinya  $H_1$  terpenuhi maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis data dari penelitian di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa, sebagai berikut:

1. Dari hasil data analisis yang sudah uji pada variabel disiplin kerja (X) memperoleh rata-rata skor sebesar 2,56 dari setiap indikator pertanyaan, Hasil rata-rata yang sudah diperoleh dari variabel disiplin kerja menyatakan bahwa disiplin kerja termasuk kategori tidak baik. Skor terendah sebesar 2,34 pada pernyataan "Tidak teliti dalam menganalisis pekerjaannya". Selanjtnya terlihat pada pernyataan "Taat jika tidak hadir meminta ijin pada kantor " dengan skor 2,50. Lalu pada pernyataan "Masuk ditempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan agar pekerjaan tidak tertunda" dengan skor 2,54. Selanjutnya pada pernyataan "Kurang mematuhi dan melanggar peraturan perusahaan" dengan skor 2,49. Selanjutnya pada pernyataan "Meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan" dengan skor 2,58. Selanjutnya pada pernyataan "Mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan SOP kantor" dengan skor 2,43. Dan lalu pada pernyataan "Tidak mampu dalam memperhitungkan hasil pekerjaannya" dengan skor 2,47.

2. Dari hasil data analisis yang sudah uji pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh rata-rata skor terendah dengan skor 2,27 pada pernyataan “Karyawan tidak menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya”. Selanjutnya pada pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan Perusahaan dicapai dengan baik dan optimal” dengan skor 2,45. Dan lalu pada pernyataan “Dengan pengetahuan karyawan miliki, karyawan dapat mengetahui bidang tugas yang dikerjakan dengan baik” dengan skor 2,58. Selanjutnya pada pernyataan “Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk kerja sendiri tanpa bantuan orang lain” dengan skor 2,45. Selanjutnya pada pernyataan “Karyawan berpikiran kritis dalam memecahkan masalah pekerjaan dengan baik” dengan skor 2,45.
3. Besarnya pengaruh positif secara parsial variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil perhitungan hipotesis uji t hitung (4,449) lebih besar dari t tabel yaitu (2,006) maka  $H_0$  ditolak yang dimana tidak ada pengaruh dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikan sebesar  $0.000 > 0,005$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai dari  $a$  adalah 8,851 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,851. Dan sedangkan nilai dari coefficients beta yaitu sebesar 0,360 yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 0,360 satuan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain : kepuasan kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja dan lain-lain



## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pada keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung termasuk kategori tidak baik. Dalam penelitian ini bermaksud ingin mengajukan beberapa saran yang dapat berguna bagi kantor menjadi masukan terkait pada penelitian ini. Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan dengan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut :

1. Berdasarkan paparan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai Disiplin Kerja di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung masih belum optimal atau tidak baik terutama pada pernyataan” Tidak teliti dalam menganalisis pekerjaannya” dengan jumlah skor terendah 2,34. Dalam hal ini penulis akan memberikan saran hendaknya seorang pemimpin memberikan contoh baik kepada karyawannya agar karyawan mendapatkan contoh perilaku baik pada kedisiplinan dalam bekerja di kantor. Selanjutnya Terlihat pernyataan “ Taat jika tidak hadir meminta ijin pada kantor” dengan skor 2,50 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin perusahaan lebih tegas dan memberi sanksi agar karyawan lebih patuh dalam memberikan keterangan perihal absensi karyawan terhadap kantor. Dan selanjutnya pada pernyataan “Masuk di tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan agar pekerjaan tidak tertunda” dengan skor 2,54 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan supaya karyawan lebih taat pada aturan

yang berlaku dikantor dan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji jika terlambat masuk jam kantor yang telah ditentukan. Selanjutnya pada pernyataan “Kurang mematuhi dan melanggar peraturan Perusahaan” dengan skor 2,49 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberi solusi untuk pemimpin Perusahaan agar memberikan motivasi dan perhatian kepada karyawan supaya karyawan lebih menghargai dan patuh terhadap sop kantor. Dan pada pernyataan ”Meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan” dengan skor 2,58 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar memberikan fasilitas finger print agar karyawan disiplin terhadap absensi. Dan pada pernyataan “Mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan SOP kantor” dengan skor 2,43 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan memberikan arahan penuh kepada karyawan agar karyawan taat dalam melaksanakan aturan-aturan kantor dalam berpakaian. Selanjutnya pada pernyataan “Tidak mampu dalam memperhitungkan hasil pekerjaannya” dengan skor 2,47 yang artinya “Tidak baik”, dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar memberikan arahan training karyawan agar paham dengan jobdesk dan mampu untuk mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dari jawaban responden menyatakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung belum optimal atau tidak baik terutama pada pernyataan “Karyawan tidak menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya” dengan jumlah skor 2,27. Dalam hal ini penulis akan memberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan

pimpinan harus memberikan intruksi atau arahan kepada semua karyawan agar semua karyawan juga melaksanakan kewajibannya sesuai dengan fungsinya secara maksimal terutama bagi karyawan yang bisa menaati peraturan yang sudah ditetapkan di kantor. Lalu pada pernyataan “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dicapai dengan baik dan optimal” dengan skor 2,45 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas pencapaian perusahaan agar tidak dibawah standar rata-rata dan menegaskan karyawan agar lebih fokus dalam setiap tugasnya. Selanjutnya pada pernyataan “ Dengan pengetahuan karyawan miliki, karyawan dapat mengetahui bidang tugas yang dikerjakan dengan baik “ dengan skor 2,58 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar pemimpin memberikan bimbingan pelatihan rutin dan memotivasi karyawan supaya karyawan menguasai jobdesk nya. Lalu pada pernyataan “Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk kerja sendiri tanpa bantuan orang lain “ dengan skor 2,45 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan agar perusahaan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kemandirian karyawan. Setiap tugasnya. Selanjutnya pada pernyataan “Karyawan berpikiran kritis dalam memecahkan masalah pekerjaan dengan baik “ dengan skor 2,45 “Tidak baik” dalam hal ini penulis memberikan solusi untuk perusahaan untuk merealisasikan karyawan dan memmmberi motivasi mengenai inovasi untuk bisa menghandle cepat suatu masalah.

3. Pada nilai koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 67,2% artinya berpengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya 32,8% dapat dipegaruh oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, maka dari itu untuk penelitian selanjutkan tidak hanya terpaku pada variabel disiplin kerja saja namun dapat menambahkan faktor yang lainnya agar hasil penelitiannya lebih maksimaL



## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, Yusro Hakimah, , Mariana Puspa Dewi, Hermin Endratno, Alfalisyado, Tini Elyn Herlina, Dr. Muhammad Yasin, Tungga Bhimadi Karya, & Irmawati Sri Agustini, (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
- Literasi Digital dan Digital Workplace Terhadap E-Leadership Tenaga Pendidikan dan Kependidikan*. Penerbit Adab. Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Al-faida, N. (2023). *Metodologi Penelitian Gizi*. Penerbit NEM. Andi Wibowo, (2018). *Instrumen Tes Tematik Terpadu: untuk mahasiswa pendidikan guru Sekolah Dasar*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Andriani, Mulyana, A, Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.
- Avia, I., Kusumawaty, I., Handian, F. I., Ahmad, S. N. A., Simanjuntak, G. V., Wahyurianto, Y., Surani, V., & Achmad, V. S. (2022). *Penelitian Keperawatan*. Get
- Budi, P. V. D. S., & Yasa, N. N. K. (2023). *KUALITAS PRODUK, KEPUASAN PELANGGAN, DAN NIAT BELI ULANG: Konsep dan Aplikasi Pada Studi Kasus*.
- Bulhayat, (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- CINTIA WIDYA LARASATI, S. M. M. M. (2023). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN DAN NILAI PERUSAHAAN SEKTOR PROPERTY, REAL ESTATE DAN KONSTRUKSI*. Media Pustaka Indo.
- Bambang Sudaryana, , & Ricky Agusiady, (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Fitri Rezeki., Muhammad Yusup, , Haslinah, Endah Andriani Pratiwi, Afriza, Ansori., Sumarni S., , Nurjaya, Aditya Wardhana, , & Indira Basalamah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Riinawati, (2020). *Monograf: hubungan penggunaan model pembelajaran blended learning terhadap hasil belajar matematika*. CV. KANHAYA KARYA.
- Tien Yustini, S, & Yuliza.,. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. Literasi Nusantara.
- Febrian, W. D., Diwyartha, N. D. M. S., Pratama, I. W. A., Eddy, I. W. T., Ruswandi, W., Purba, R. R., Sariyani, N. L. P., & Sani, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Get Press.
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). *Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Penerbit Buku Pedia.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Muhammadiyah, M., & Nursanty, E. (2023). *METODE PENELITIAN BERBAGAI BIDANG KEILMUAN (Panduan &*



- Referensi*). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 143, 16–25.
- Iva Nurdiyatus Sholehah, & Ria Angin. (2018). *Implementasi Program Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Aparatur Pemerintah Daerah*.
- Khotimah, , Joko Sutarto,, Nugroho, & Wijayama, B. (2022). *PENERAPAN E-LEARNING BERBASIS BLOG PADA PEMBELAJARAN TEMATIK*. Cahya Ghani Recovery.
- Komang Yoga Ade Candra, Ni Nyoman Kerti Yasa, , & Dr. Miko Andi Wardana, (2023). *EVENT MARKETING, E-WOM, CITRA MEREK TERHADAP NIAT BELI: Konsep dan Aplikasi*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Lisawanto, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penentuan Titik Batas Desa wilayah Kabupaten Barito Selatan *The Effect of Work Discipline on Employee Performance in Determining the Village Boundary Points in the South Barito Regency*. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 7(1), 14–23.
- Mila Khoirotul Azkiyah, , Suamanda Ika Novichasari, & Kusumaningsih, D. (2022). *IMPLEMENTASI SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN SISWA LULUSAN TERBAIK*. Penerbit Lakeisha.
- Mukrimaa, S. S, Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D.,, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulyadi, . (2020). *PENGARUH TENURE AUDIT, PERGANTIAN AUDITOR DAN UKURAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERHADAP AUDIT REPORT LAG*. M Mulyadi.
- Nurfitriani, (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Purba, S., Fauzan, R., Gozali, I., Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R. K., & Martha, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Teori*. Global Eksekutif Teknologi.
- RIFKHAN, P. A. (n.d.). *PEDOMAN METODOLOGI PENELITIAN DATA PANEL DAN KUESIONER*. Penerbit Adab.
- Sastraatmadja, A. H. M., Purba, S., Putra, A. A. W., Rahman, A. A., Aryani, P., Jannah, F., & Widodo, H. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Aplikasinya*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset. h
- Surajiyo, Nasruddin, & Herman Paleni, (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*,


- Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Susanto, W. H. A., Lembang, F. T. D., Yulianti, N. R., Syarif, I., Aji, R., Sinaga, M. R. E., Sulung, N., Sari, M., & Melisa, I. (2023). *Holistic & Transcultural Nursing*. Global Eksekutif Teknologi.
- UNIWARA, T. (2021). *Prosiding Transformasi Pembelajaran Nasional Vol 1: "PELUANG DAN TANTANGAN PEMBELAJARAN DIGITAL DI ERA INDUSTRI 4.0 MENUJU ERA 5.0."* Prosiding Transformasi Pembelajaran Nasional (Pro-Trapenas).
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohadji, J., Marlina, H., & Mulyani, W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Get Press.
- Wati, L. A., & Primyastanto, M. (2018). *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern: Teori dan Aplikasinya*. Universitas Brawijaya Press.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM.
- Yuliani, W., Supriatna, E., & Utomo, P. (2023). *METODE PENELITIAN BAGI PEMULA*. Penerbit Widina.
- Yusup, D. (2020). *PENGARUH EXPERIENTIAL MARKETING AGROWISATA KAMPOENG JAMBOE TERHADAP WORD OF MOUTH PENGUNJUNG*. Dede Yusup.



# LAMPIRAN



## Lampiran 1 Surat ijin Survei/Penelitian



**USB**  
**UNIVERSITAS SANGGA BUANA**  
**Fakultas Ekonomi**  
**YPKP**  
Terakreditasi BAN - PT

Jl. PHH. Mustopa No. 68 Telp. 022-7275489, 7202841 Fax. 022-7201756 BANDUNG 40124

Nomor : 081/03-MNJM/III/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Survey/Penelitian

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Pimpinan  
Perumda Tirtawening Kota Bandung  
Jl. Badak Singa No. 10, Lb. Siliwangi, Kec. Coblong,  
Kota Bandung, Jawa Barat 40132

Dengan hormat,


Dalam rangka memenuhi salah satu syarat kurikulum, setiap mahasiswa program studi S1 Manajemen jenjang pendidikan program Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP, diwajibkan untuk membuat skripsi sebagai tugas akhir studi. Sehubungan hal tersebut, dengan ini kami hadapkan:

Nama : Amalia Ade Gustina  
NPM : 1111191177

Untuk diperkenankan melaksanakan survey/penelitian pada perusahaan atau instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan lama penelitian ±3 bulan. Perlu kami informasikan bahwa survey/penelitian dilakukan semata-mata untuk keperluan ilmiah (kepentingan akademik semata) dengan tetap menjaga etika akademik dan ketentuan peraturan yang berlaku.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan bantuannya, kami ucapkan terima kasih.

Bandung, 07 Maret 2023  
Ketua Program Studi,



Fitria Lilvana, SE., M.Si  
NIK 432.200.062

---

Fakultas Ekonomi (d/h. STIE-YPKP), Fakultas Teknik, (d/h. STT. YPKP), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Lampiran 2 Berita Acara Bimbingan Skripsi**

CATATAN KONSULTASI PERIODE KE-I			
BULAN/ TAHUN 20....	U R A I A N	TANDA TANGAN	
		PEMB. I	PEMB. II
14/3-23	Revisi bab judul		
14-23	Revisi bab 1 BAB I - perbaikan data.		
14-23	Revisi bab 1 BAB I - penulisan		
24/7-23	Revisi bab 1 BAB I		
	Evaluasi dan BAB I dan II		
4/8-23	Diaplikasikan Skripsi C.P.		

BULAN/ TAHUN 20....	U R A I A N	TANDA TANGAN	
		PEMB. I	PEMB. II
9/11-23	Revisi bab 1 BAB I		
10/11-23	Revisi bab 1 BAB I		
15/11-23	MCC Untuk Skripsi Akhir.		

### Lampiran 3

## **KUISIONER PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BANDUNG**

Assalamualaikum Warahmattullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Amalia Ade Gustina Mahasiswa Manajemen 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir (skripsi) untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya izin meminta informasi terkait data yang dibutuhkan dan berkenan untuk mengisi kuisisioner ini.

Sekian, Terimakasih Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

#### A. Petunjuk pengisian

1. Kuisisioner ini dilakukan untuk keperluan akademis, maka dari ini sangat diharapkan untuk menjawab dengan sejujur-jujurnya.
2. Baca dan jawablah pertanyaan yang tersedia dengan teliti dan tidak ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan pengetahuan sebagai konsumen pada komponen variabel.

## a. Usia

- < 20
- 21–30
- 31–40
- > 40

## b. Jenis Kelamin

- Laki – Laki
- Perempuan

## c. Divisi

- Penyelia
- Staff
- Pelaksana umum
- Penata usaha
- Supervisor
- Kepala sub bagian



## I. Variabel Disiplin Kerja

### ➤ Frekuensi kehadiran

#### 1. Taat jika tidak hadir meminta ijin pada kantor

- Sangat Taat
- Taat
- Cukup Taat
- Tidak Taat
- Sangat Tidak Taat

#### 2. Masuk ditempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan agar pekerjaan tidak tertunda

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Cukup Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat tidak Sesuai

### ➤ Tingkat kewaspadaan karyawan

#### 3. Kurang mematuhi dan melanggar peraturan perusahaan

- Sangat Mematuhi
- Mematuhi
- Cukup Mematuhi
- Tidak Mematuhi
- Sangat tidak Mematuhi



4. Meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Cukup Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

➤ Ketaatan pada peraturan kerja

5. Mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan SOP kantor

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Cukup Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

6. Tidak mampu dalam memperhitungkan hasil pekerjaannya

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Cukup Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

➤ Ketaatan pada standar kerja

7. Bekerja sesuai dengan standar kerja

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Cukup Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

➤ Etika Kerja

8. Tidak teliti dalam menganalisis pekerjaannya

- Sangat Teliti
- Teliti
- Cukup Teliti
- Tidak Teliti
- Sangat Tidak Teliti

9. Kurang memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaan

- Sangat Beretika
- Beretika
- Cukup Beretika
- Tidak Beretika
- Sangat Tidak Beretika



## II. Variabel Kinerja karyawan

### ➤ Hasil kerja

10. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dicapai karyawan dengan baik dan optimal

- Sangat baik
- Baik
- Cukup baik
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

11. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu mengutamakan tingkat ketelitian

- Sangat Teliti
- Teliti
- Cukup Teliti
- Tidak Teliti
- Sangat Tidak Teliti

12. Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan baik

- Sangat baik
- Baik
- Cukup baik
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

➤ Perilaku kerja

13. Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk kerja sendiri tanpa bantuan orang lain

- Sangat Mampu
- Mampu
- Cukup Mampu
- Tidak Mampu
- Sangat Tidak Mampu

14. Karyawan tidak menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Cukup Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

➤ Sifat pribadi

15. Karyawan berpikir kritis dalam memecahkan masalah pekerjaan dengan baik

- Sangat baik
- Baik
- Cukup baik
- Tidak baik
- Sangat tidak baik

16. Karyawan mampu berkomunikasi interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk mencapai kesamaan bersama

- Sangat Mampu
- Mampu
- Cukup Mampu
- Tidak Mampu
- Sangat Tidak Mampu



**Lampiran 4** **Tabulasi data ordinal**

Responden	Data Ordinal : Disiplin kerja (X)									Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1	2	3	1	4	2	5	2	1	3	23
2	2	3	4	4	3	2	2	1	4	25
3	2	1	3	4	2	1	3	2	3	21
4	3	2	2	4	2	1	4	4	3	25
5	2	4	3	5	2	4	3	2	3	28
6	3	2	2	2	4	3	2	3	3	24
7	3	4	3	2	3	2	1	3	3	24
8	3	1	3	4	1	4	3	2	3	24
9	3	4	5	3	4	3	2	3	1	28
10	4	3	2	3	2	1	4	3	4	26
11	2	3	4	4	3	1	2	3	1	23
12	3	1	3	2	2	4	5	3	3	26
13	2	5	3	4	2	3	2	4	3	28
14	2	2	4	3	4	2	1	3	3	24
15	3	5	3	2	4	2	4	3	3	29
16	3	2	2	1	4	3	4	2	3	24
17	3	3	2	2	4	3	2	1	3	23
18	3	2	4	3	2	4	3	1	4	26
19	3	4	2	4	3	5	3	3	3	30
20	4	2	2	3	3	2	1	1	4	22
21	3	3	2	2	4	5	3	2	4	28
22	2	1	2	2	1	4	5	3	4	24
23	4	3	3	4	1	2	2	2	3	24
24	5	2	3	4	3	1	2	5	3	28
25	3	5	3	3	3	4	2	1	4	28
26	3	4	2	4	1	3	2	2	3	24
27	5	2	2	2	3	1	1	2	4	22
28	3	2	4	1	3	4	2	2	3	24
29	1	1	2	3	2	2	3	2	4	20
30	2	2	1	2	4	4	4	5	3	27
31	2	4	5	2	3	1	1	2	5	25
32	4	5	2	3	1	3	5	5	4	32
33	1	1	2	4	3	2	4	2	1	20
34	2	3	4	2	1	3	1	1	3	20
35	3	2	1	1	3	2	3	1	3	19
36	4	2	4	2	1	3	4	2	1	23
37	4	3	1	2	2	3	5	3	3	26
38	1	3	4	2	1	3	1	1	4	20
39	4	1	3	4	2	1	3	1	1	20
40	4	3	2	1	1	2	5	4	3	25
41	1	2	3	1	2	4	5	2	4	24
42	4	3	1	2	2	2	3	1	4	22
43	1	1	1	2	4	3	5	2	3	22
44	1	4	1	4	2	1	3	2	3	21
45	1	1	1	1	1	1	1	2	3	12
46	1	1	1	2	2	1	3	4	3	18
47	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
48	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20

49	1	1	1	1	1	1	2	2	3	13
50	1	1	1	1	3	2	1	3	1	14
51	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22
52	2	3	2	3	4	5	2	1	3	25
53	1	2	5	2	3	1	2	1	5	22
54	2	5	2	3	4		1	5	3	25
55	2	3	2	2	3	1	4	2	1	20

Data Interval Disiplin Kerja (X)									Total
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1,993	2,710	1,000	3,639	1,996	4,100	2,016	1,000	2,392	20,84563381
1,993	2,710	3,516	3,639	2,737	1,945	2,016	1,000	3,639	23,19422092
1,993	1,000	2,808	3,639	1,996	1,000	2,734	2,094	2,392	19,65469184
2,759	1,996	2,040	3,639	1,996	1,000	3,304	3,500	2,392	22,62506303
1,993	3,334	2,808	4,965	1,996	3,234	2,734	2,094	2,392	25,5486852
2,759	1,996	2,040	2,117	3,704	2,569	2,016	2,907	2,392	22,50081862
2,759	3,334	2,808	2,117	2,737	1,945	1,000	2,907	2,392	21,99943816
2,759	1,000	2,808	3,639	1,000	3,234	2,734	2,094	2,392	21,65973097
2,759	3,334	4,377	2,861	3,704	2,569	2,016	2,907	1,000	25,52785636
3,574	2,710	2,040	2,861	1,996	1,000	3,304	2,907	3,639	24,03127239
1,993	2,710	3,516	3,639	2,737	1,000	2,016	2,907	1,000	21,51791388
2,759	1,000	2,808	2,117	1,996	3,234	4,090	2,907	2,392	23,30372289
1,993	4,104	2,808	3,639	1,996	2,569	2,016	3,500	2,392	25,01588787
1,993	1,996	3,516	2,861	3,704	1,945	1,000	2,907	2,392	22,3127815
2,759	4,104	2,808	2,117	3,704	1,945	3,304	2,907	2,392	26,03998019
2,759	1,996	2,040	1,000	3,704	2,569	3,304	2,094	2,392	21,85765371
2,759	2,710	2,040	2,117	3,704	2,569	2,016	1,000	2,392	21,3079503
2,759	1,996	3,516	2,861	1,996	3,234	2,734	1,000	3,639	23,73450978
2,759	3,334	2,040	3,639	2,737	4,100	2,734	2,907	2,392	26,64230367
3,574	1,996	2,040	2,861	2,737	1,945	1,000	1,000	3,639	20,7918452
2,759	2,710	2,040	2,117	3,704	4,100	2,734	2,094	3,639	25,89771992
1,993	1,000	2,040	2,117	1,000	3,234	4,090	2,907	3,639	22,02050086
3,574	2,710	2,808	3,639	1,000	1,945	2,016	2,094	2,392	22,17785118
4,543	1,996	2,808	3,639	2,737	1,000	2,016	4,161	2,392	25,29236091
2,759	4,104	2,808	2,861	2,737	3,234	2,016	1,000	3,639	25,1586417
2,759	3,334	2,040	3,639	1,000	2,569	2,016	2,094	2,392	21,84328639
4,543	1,996	2,040	2,117	2,737	1,000	1,000	2,094	3,639	21,16637975
2,759	1,996	3,516	1,000	2,737	3,234	2,016	2,094	2,392	21,74394481
1,000	1,000	2,040	2,861	1,996	1,945	2,734	2,094	3,639	19,30821093
1,993	1,996	1,000	2,117	3,704	3,234	3,304	4,161	2,392	23,90111906
1,993	3,334	4,377	2,117	2,737	1,000	1,000	2,094	4,763	23,41482282
3,574	4,104	2,040	2,861	1,000	2,569	4,090	4,161	3,639	28,03885332
1,000	1,000	2,040	3,639	2,737	1,945	3,304	2,094	1,000	18,75844066
1,993	2,710	3,516	2,117	1,000	2,569	1,000	1,000	2,392	18,29652733

2,759	1,996	1,000	1,000	2,737	1,945	2,734	1,000	2,392	17,56239557
3,574	1,996	3,516	2,117	1,000	2,569	3,304	2,094	1,000	21,16990829
3,574	2,710	1,000	2,117	1,996	2,569	4,090	2,907	2,392	23,35586892
1,000	2,710	3,516	2,117	1,000	2,569	1,000	1,000	3,639	18,55110001
3,574	1,000	2,808	3,639	1,996	1,000	2,734	1,000	1,000	18,75072108
3,574	2,710	2,040	1,000	1,000	1,945	4,090	3,500	2,392	22,25072678
1,000	1,996	2,808	1,000	1,996	3,234	4,090	2,094	3,639	21,85677773
3,574	2,710	1,000	2,117	1,996	1,945	2,734	1,000	3,639	20,71508377
1,000	1,000	1,000	2,117	3,704	2,569	4,090	2,094	2,392	19,9663677
1,000	3,334	1,000	3,639	1,996	1,000	2,734	2,094	2,392	19,18838215
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,094	2,392	11,48564848
1,000	1,000	1,000	2,117	1,996	1,000	2,734	3,500	2,392	16,73848038
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,016	1,000	1,000	10,01626408
1,993	1,996	2,808	2,117	1,000	1,945	2,734	2,094	2,392	19,07786477
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,016	2,094	2,392	12,50191256
1,000	1,000	1,000	1,000	2,737	1,945	1,000	2,907	1,000	13,58900939
1,993	1,996	2,808	2,117	1,996	2,569	2,016	2,907	2,392	20,79378934
1,993	2,710	2,040	2,861	3,704	4,100	2,016	1,000	2,392	22,8160308
1,000	1,996	4,377	2,117	2,737	1,000	2,016	1,000	4,763	21,00619917
1,993	4,104	2,040	2,861	3,704	0,000	1,000	4,161	2,392	22,25487695
1,993	2,710	2,040	2,117	2,737	1,000	3,304	2,094	1,000	18,99508219

Responden	Data Ordinal : Kinerja Karyawan (Y)							Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	3	4	2	2	4	3	1	19
2	3	2	3	1	4	3	2	18
3	4	1	3	1	4	2	2	17
4	2	1	2	4	3	2	3	17
5	1	3	3	2	2	3	2	16
6	2	4	2	2	1	3	2	16
7	1	3	2	1	3	3	1	14
8	2	3	2	3	1	2	4	17
9	2	4	3	3	2	1	3	18
10	3	2	2	3	1	3	4	18
11	3	2	2	2	1	3	2	15
12	2	4	1	4	3	2	3	19
13	2	4	5	2	3	1	4	21
14	2	1	3	2	3	3	5	19
15	2	4	3	4	2	1	3	19
16	1	5	3	4	2	3	5	23
17	3	1	2	3	3	4	2	18
18	3	4	2	3	2	4	3	21
19	3	4	2	3	5	3	2	22
20	2	3	3	4	1	1	1	15



21	4	2	4	1	2	3	4	20
22	2	4	1	4	3	5	2	21
23	3	1	2	3	2	4	2	17
24	4	1	4	3	1	5	2	20
25	1	5	4	1	3	4	3	21
26	2	2	3	4	1	2	4	18
27	5	2	2	2	3	3	5	22
28	1	4	3	3	1	4	2	18
29	2	2	3	1	3	3	2	16
30	3	3	4	3	3	1	2	19
31	3	1	4	5	2	5	5	25
32	3	2	1	2	2	3	1	14
33	2	4	3	2	2	4	1	18
34	3	5	4	3	5	2	5	27
35	3	1	4	2	3	2	1	16
36	2	1	4	2	1	1	4	15
37	3	1	2	1	2	4	4	17
38	3	1	4	3	2	1	1	15
39	3	3	1	2	1	3	1	14
40	1	2	2	2	4	2	1	14
41	1	4	3	3	2	2	2	17
42	2	5	1	3	2	4	1	18
43	1	2	2	3	3	1	2	14
44	1	1	2	3	1	2	1	11
45	2	2	2	2	2	2	3	15
46	2	1	2	1	2	1	4	13
47	1	3	1	1	1	1	2	10
48	2	3	2	4	3	2	3	19
49	1	2	3	1	3	1	1	12
50	3	1	2	2	1	1	3	13
51	5	4	2	2	1	1	4	19
52	1	2	5	2	2	1	4	17
53	5	4	2	2	2	1	3	19
54	5	4	2	2	1	3	1	18
55	4	3	2	2	3	1	5	20

Data Interval Disiplin Kerja (X)							Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
2,894	3,105	2,233	2,089	3,692	2,587	1,000	17,60027919
2,894	1,930	3,171	1,000	3,692	2,587	1,996	17,27003816
3,590	1,000	3,171	1,000	3,692	1,922	1,996	16,37041487
2,040	1,000	2,233	3,843	2,904	1,922	2,608	16,54971086
1,000	2,445	3,171	2,089	2,053	2,587	1,996	15,34038834
2,040	3,105	2,233	2,089	1,000	2,587	1,996	15,04981006
1,000	2,445	2,233	1,000	2,904	2,587	1,000	13,16947675
2,040	2,445	2,233	2,966	1,000	1,922	3,162	15,76774392
2,040	3,105	3,171	2,966	2,053	1,000	2,608	16,94289161
2,894	1,930	2,233	2,966	1,000	2,587	3,162	16,77240976
2,894	1,930	2,233	2,089	1,000	2,587	1,996	14,72906013
2,040	3,105	1,000	3,843	2,904	1,922	2,608	17,42119758
2,040	3,105	4,906	2,089	2,904	1,000	3,162	19,20505935
2,040	1,000	3,171	2,089	2,904	2,587	4,018	17,80786551
2,040	3,105	3,171	3,843	2,053	1,000	2,608	17,81964239
1,000	4,161	3,171	3,843	2,053	2,587	4,018	20,83300178
2,894	1,000	2,233	2,966	2,904	3,343	1,996	17,3366776
2,894	3,105	2,233	2,966	2,053	3,343	2,608	19,20305594
2,894	3,105	2,233	2,966	4,411	2,587	1,996	20,19234747
2,040	2,445	3,171	3,843	1,000	1,000	1,000	14,49844432
3,590	1,930	3,937	1,000	2,053	2,587	3,162	18,25933018
2,040	3,105	1,000	3,843	2,904	4,204	1,996	19,09205728
2,894	1,000	2,233	2,966	2,053	3,343	1,996	16,48604408
3,590	1,000	3,937	2,966	1,000	4,204	1,996	18,69347856
1,000	4,161	3,937	1,000	2,904	3,343	2,608	18,9537567
2,040	1,930	3,171	3,843	1,000	1,922	3,162	17,06688755
4,252	1,930	2,233	2,089	2,904	2,587	4,018	20,01267794
1,000	3,105	3,171	2,966	1,000	3,343	1,996	16,58085415
2,040	1,930	3,171	1,000	2,904	2,587	1,996	15,62770108
2,894	2,445	3,937	2,966	2,904	1,000	1,996	18,14192129
2,894	1,000	3,937	4,908	2,053	4,204	4,018	23,0145986
2,894	1,930	1,000	2,089	2,053	2,587	1,000	13,55308804
2,040	3,105	3,171	2,089	2,053	3,343	1,000	16,80080764
2,894	4,161	3,937	2,966	4,411	1,922	4,018	24,30885381
2,894	1,000	3,937	2,089	2,904	1,922	1,000	15,74512607
2,040	1,000	3,937	2,089	1,000	1,000	3,162	14,22722749
2,894	1,000	2,233	1,000	2,053	3,343	3,162	15,68580935
2,894	1,000	3,937	2,966	2,053	1,000	1,000	14,85044799

2,894	2,445	1,000	2,089	1,000	2,587	1,000	13,01454049
1,000	1,930	2,233	2,089	3,692	1,922	1,000	13,8660774
1,000	3,105	3,171	2,966	2,053	1,922	1,996	16,21242667
2,040	4,161	1,000	2,966	2,053	3,343	1,000	16,56420141
1,000	1,930	2,233	2,966	2,904	1,000	1,996	14,0295418
1,000	1,000	2,233	2,966	1,000	1,922	1,000	11,12109953
2,040	1,930	2,233	2,089	2,053	1,922	2,608	14,87499637
2,040	1,000	2,233	1,000	2,053	1,000	3,162	12,48845871
1,000	2,445	1,000	1,000	1,000	1,000	1,996	9,440839778
2,040	2,445	2,233	3,843	2,904	1,922	2,608	17,99470815
1,000	1,930	3,171	1,000	2,904	1,000	1,000	12,00483528
2,894	1,000	2,233	2,089	1,000	1,000	2,608	12,82387651
4,252	3,105	2,233	2,089	1,000	1,000	3,162	16,84038625
1,000	1,930	4,906	2,089	2,053	1,000	3,162	16,13968334
4,252	3,105	2,233	2,089	2,053	1,000	2,608	17,33996618
4,252	3,105	2,233	2,089	1,000	2,587	1,000	16,26576247
3,590	2,445	2,233	2,089	2,904	1,000	4,018	18,27868202





	N	54	54	54	54	54	55	54	54	54	54
item7	Pearson Correlation	.124	.137	.258	.069	.141	.195	1	.251	.040	.300*
	Sig. (2-tailed)	.366	.318	.057	.616	.303	.157		.064	.773	.026
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item8	Pearson Correlation	.162	.188	.129	.072	.100	.071	.251	1	.086	.387**
	Sig. (2-tailed)	.238	.169	.346	.602	.465	.610	.064		.531	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
item9	Pearson Correlation	.075	.187	.106	.061	.025	.156	.040	.086	1	.323*
	Sig. (2-tailed)	.586	.171	.443	.659	.855	.261	.773	.531		.016
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.511**	.619**	.336*	.420**	.316*	.494*	.300*	.387**	.323*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Uji Realibilitas X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	9

## Kinerja Karyawan (Y)

## Uji Validitas

## Correlations

	item10	item11	item12	item13	item14	item15	Item16	total
item11 Pearson Correlation	1	.109	.073	.102	.003	.089	.173	.353**
Sig. (2-tailed)		.429	.595	.458	.984	.518	.205	.008
N	55	55	55	55	55	55	55	55
item12 Pearson Correlation	.109	1	.104	.155	.104	.048	.016	.427**
Sig. (2-tailed)	.429		.449	.260	.448	.726	.906	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55
item13 Pearson Correlation	.073	.104	1	.028	.108	.144	.257	.319*
Sig. (2-tailed)	.595	.449		.840	.433	.295	.058	.017
N	55	55	55	55	55	55	55	55
item14 Pearson Correlation	.102	.155	.028	1	.100	.115	.139	.395**
Sig. (2-tailed)	.458	.260	.840		.468	.404	.311	.003
N	55	55	55	55	55	55	55	55
item15 Pearson Correlation	.003	.104	.108	.100	1	.017	.006	.379**
Sig. (2-tailed)	.984	.448	.433	.468		.902	.965	.004
N	55	55	55	55	55	55	55	55
item16 Pearson Correlation	.089	.048	.144	.115	.017	1	.103	.377**
Sig. (2-tailed)	.518	.726	.295	.404	.902		.456	.005
N	55	55	55	55	55	55	55	55
item17 Pearson Correlation	.173	.016	.257	.139	.006	.103	1	.545**
Sig. (2-tailed)	.205	.906	.058	.311	.965	.456		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55
total Pearson Correlation	.353**	.427**	.319*	.395**	.379**	.377**	.545**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Uji Realibilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	7

### Uji linier sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.851	1.967		4.499	.000
	Disiplin Kerja	.360	.091	.474	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Korelasi

#### Correlations

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
y	Pearson Correlation	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

### Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.672	.612	2.967

a. Predictors: (Constant), x

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.851	1.967		4.499	.000
	x	.360	.091	.474	3.953	.000

a. Dependent Variable: y