



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Nadilla Putri Azzahra

021119195

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
TAHUN 2023**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen program Studi  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

**Mengetahui,**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada (27 Juni 2023)

Nadilla Putri Azzahra

021119195

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang


(Dr. Hari Muharam, SE.,MM, CSEP, CPMP,CEsther)



---

Ketua Komisi Pembimbing


(Angka Priatna, S.E.,M.M.)



---

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E.,M.M.)



---

## PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadilla Putri Azzahra

NPM : 021119195

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau di kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dan karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2023



Nadilla Putri Azzahra

021119195

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun  
2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Hak Cipta No. 28 Tahun 2014**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

NADILLA PUTRI AZZAHRA 021119195. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor. Dibawah bimbingan : Angka Priatna dan Dewi Taurusyanti

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor, yang terdiri dari variabel independent yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian tersebut adalah seluruh pegawai Bagian Penanggulangan Kebocoran pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dengan menggunakan seluruh populasi yang ada menjadi sampel yaitu sebanyak 35 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan *explanatory survey*. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **PRAKATA**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas Rahmat, nikmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan proposal dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR”**

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Dalam penulisan peneliti tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuanm dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga tercinta terutama kepada kedua orang tua saya Bapak Nanang dan Ibu Yeni yang telah memberikan doa, semangat, serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk moril maupun materil sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono.,Ak.,MM.,CA. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. selaku ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti,S.E., M.M. selaku Anggota komisi pembimbing
7. Seluruh dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas pakuan
9. Bapak Septian selaku HRD Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Bogor, atas izin dan bantuannya dalam mengurus kelengkapan data.

10. Seluruh staf dan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Bogor yang telah memberikan kemudahan dan bantuan selama menjalankan penelitian.
11. Kepada seluruh sahabat saya Sherlly Seronica Togubu, Sri Nadiya Yundari, Nurma Handayani, Devi Aprilia, Arif Rahman, Ananda Dickiya, M. Andrian Fadli, Lutfi Gina Biilman yang selalu senantiasa memberikan dukungan berupa doa serta motivasi agar selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Kepada teman-teman seperjuangan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang saling mendukung agar pengerjaan proposal ini berjalan lancar

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, keterbatasan pengalaman yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya

Bogor, 20 Maret 2023

Nadilla Putri Azzahra



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PRAKATA</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi dan perumusan masalah .....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan penelitian .....	7
1.3.1. Maksud Penelitian .....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Disiplin .....	10
2.2.1. Pengertian Disiplin .....	10
2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	11
2.2.3. Tujuan Disiplin .....	11
2.2.4. Jenis – Jenis Disiplin .....	12
2.2.5. Indikator Disiplin .....	13
2.3. Kinerja .....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.4. Indikator Kinerja .....	16

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	17
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	17
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	19
2.5. Hipotesis Penelitian .....	20

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	22
3.2.1. Objek Penelitian .....	22
3.2.2. Unit Analisis .....	22
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	22
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	22
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	22
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	22
3.4. Operasional Variabel .....	23
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	24
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.6.1. Data Primer .....	25
3.6.2. Data Sekunder .....	26
3.7. Uji Instrumen Penelitian .....	26
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	26
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data .....	31
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	31
3.8.2. Analisis Kuantitatif.....	32
3.8.3. Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.4. Uji Koefisien Determinasi.....	34
3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi (uji t).....	34

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	34
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	34
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	35
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	37
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
4.3. Analisis Deskriptif.....	40
4.3.1. Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor .....	40

4.3.2 Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor .....	53
4.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	68
4.3.4 Koefisien Determinasi .....	
4.3.5 Analisis Statistik.....	69
4.3.6 Uji Hipotesis.....	71
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	72
4.4.1 Disiplin pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor .....	72
4.4.2 Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor .....	72
4.4.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor.....	73
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	74
5.2. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	75
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	78
<b>LAMPIRAN</b> .....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2020 .....	2
Tabel 1.2 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2021 .....	3
Tabel 1.3 Data Kebocoran dan realisasi pekerjaan kebocoran Tahun 2020 .....	4
Tabel 1.4 Kebocoran dan realisasi pekerjaan kebocoran Tahun 2021 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	17
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor .....	23
Tabel 3.2 Skala Likert .....	25
Tabel 3.3 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	27
Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja .....	28
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas .....	29
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja .....	30
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Kinerja .....	30
Tabel 3.8 Interpretasi Interpretasi Kriteria nilai rata – rata indeks.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	38
Tabel 4.4 karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan .....	40
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Karyawan datang tepat waktu setelah jam istirahat” .....	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu kerja”.....	41
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien” .....	42
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan berhati – hati dalam menggunakan peralatan kerja” .....	43

Tabel 410 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu menjaga dan merawat peralatan kerja .....	43
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “karyawan selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku dilingkungan perusahaan ataupun diluar perusahaan .....	44
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan jujur dalam bekerja” .....	45
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “karyawan patuh terhadap etika dan norma” .....	45
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “kesejahteraan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan” .....	46
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan” .....	47
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan” .....	47
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “karyawan diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan” .....	48
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai “kesesuaian hukuman dengan perbuatan yang dilakukan” .....	49
Tabel 19 Tanggapan responden mengenai “memberikan teguran berupa surat peringatan yang sesuai dengan kesalahan .....	49
Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata – Rata Dari Responden Terhadap Disiplin.....	50
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Disiplin .....	52
Tabel 4.22 Hasil Deskriptif Disiplin .....	53
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki pengetahuan,pengalaman dan penguasaan tugas” .....	53
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “karyawan memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas” .....	54
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “karyawan memiliki kemauan untuk berprestasi” .....	54
Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai “karyawan berani untuk memikul resiko dan bertanggungjawab atas keputusan dan Tindakan yang diambil” .....	55
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan” .....	56
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “karyawan teliti dan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja” .....	57

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu menaati peraturan perundang – undangan yang berlaku diperusahaan” .....	57
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu menaati peraturan dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang .....	58
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “karyawan taat terhadap perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang” .....	59
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu bersikap jujur terhadap wewenang yang diberikan dan melakukan pelaporan atas hasil kerja” .....	59
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu untuk menjaga kerahasiaan perusahaan” .....	60
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “karyawan memahami bagaimana menjadi teladan yang baik dalam pola Tindakan dan pola fikir” .....	61
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas” .....	61
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu memberikan kontribusi dan inspirasi kepada kelompok kerjanya” .....	62
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu menerima saran yang diberikan oleh orang lain” .....	63
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai “karyawan memiliki inisiatif dalam Langkah pengambilan keputusan” .....	63
Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai “karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pemberian saran terhadap orang lain” .....	64
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai “karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada diperusahaan” .....	65
Tabel 4.41 Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Tanggapan Responden terhadap kinerja.....	65
Tabel 4.42 Distribusi Frekuensi Kinerja .....	67
Tabel 4.43 Hasil Deskriptif Kinerja.....	68
Tabel 4.44 Analisis Regresi Linear Sederhan .....	69
Tabel 4.45 Uji Normalitas .....	69
Tabel 4.46 Uji Signifikansi Parsial (Uji T) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik data kebocoran dan Realisasi Kebocoran Tahun 2020 .....	5
Gambar 1.2 Grafik data kebocoran dan Realisasi Kebocoran Tahun 2021 .....	8
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	20
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor .....	35
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Gambar 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Gambar 4.6 Histogram Variabel Disiplin .....	52
Gambar 4.7 Histogram Variabel Kinerja .....	68
Gambar 4.8 Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	70

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset terbesar yang harus dijaga. Saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu roda penggerak dalam jalannya suatu operasional perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan yang telah dirancang. Pengelolaan sumber daya secara efektif merupakan cara bagi perusahaan dalam mempertahankan perusahaannya dimasa yang akan datang. Perusahaan tidak dapat berkembang tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten. Masalah mengenai sumber daya manusia itu sendiri masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu perusahaan untuk tetap bertahan di era gencaran globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam keberlangsungan setiap kegiatan perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin karyawan. Penegakan disiplin harus tetap menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap atau perbuatan yang timbul dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan dalam perusahaan, sebab kedisiplinan suatu perusahaan dapat dikatakan baik jika Sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan serta ketetapan karyawan. Dengan demikian apabila peraturan ataupun ketetapan yang ada dalam perusahaan sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang kurang baik, sebaliknya apabila karyawan patuh pada ketepatan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah salah satu latihan yang dirancang untuk menaikkan dan membuat ilmu, pendirian, dan tingkah laku karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan di antara rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.

Adapun upaya dalam menciptakan sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan memberlakukan tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah dipahami para karyawan. Seorang individu yang memiliki sikap disiplin yang tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal, salah satunya adalah dengan masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan merupakan modal utama dalam lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat tinggi rendahnya kinerja seseorang.



Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat memiliki kinerja sebaik mungkin dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan. Tentunya disiplin kerja dalam sebuah perusahaan juga menjadi salah satu hal yang dapat mendorong terciptanya suatu kinerja yang baik. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sinambela (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam mencapai apa yang telah dirancang oleh perusahaan, selain itu juga kinerja yang baik menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung operasional perusahaan tetap berjalan dengan sebaik mungkin. Berikut adalah tabel data pekerjaan perbaikan kebocoran pada tahun 2020 – 2021 dapat dilihat bahwa masih kurangnya rasa tanggung jawab para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengevaluasi kinerja para karyawan agar dapat meningkatkan pekerjaannya.

Dalam suatu perusahaan terhambatnya pekerjaan merupakan hal yang tidak baik karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan, oleh sebab itu penanganan dalam kurangnya rasa tanggung jawab para pekerja harus diselesaikan dengan sebaik mungkin dan secepat mungkin agar hal tersebut dapat terurai dan terarah dengan sebaik mungkin.

Berikut adalah data perbaikan dan realisasi kebocoran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2020 dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan kebocoran  
PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Pada Tahun 2020

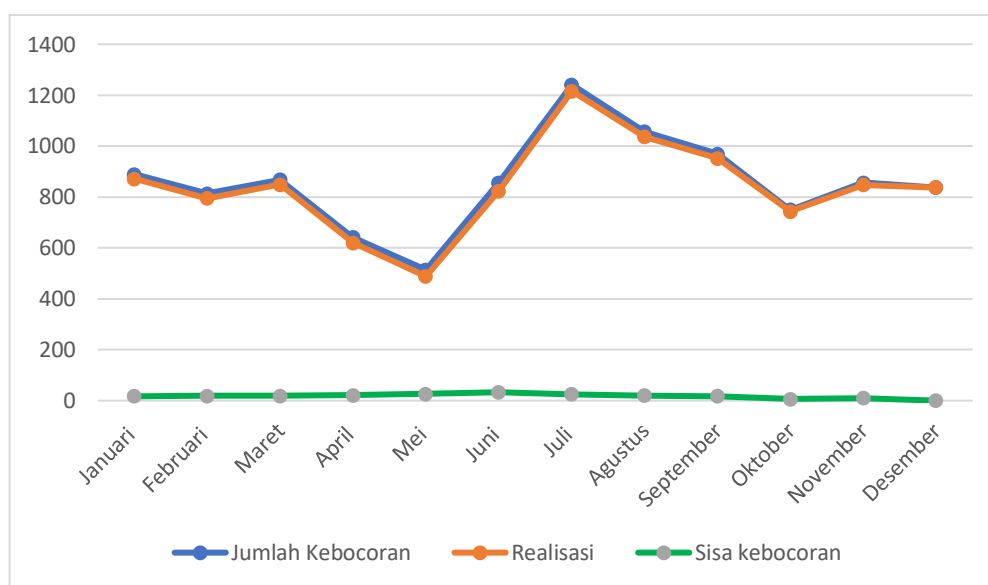
Bulan	Jumlah Kebocoran	Realisasi	Sisa kebocoran
Januari	889	871	18
Februari	814	795	19
Maret	868	849	19
April	641	620	21
Mei	514	488	26
Juni	857	824	33
Juli	1241	1216	25
Agustus	1056	1036	20
September	970	952	18
Oktober	749	743	6

Bulan	Jumlah Kebocoran	Realisasi	Sisa kebocoran
November	857	847	10
Desember	838	838	0
Jumlah Tidak Terealisasi			215

Sumber: Kasubag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dari data diatas menunjukkan data yang terdiri dari data kebocoran dan realisasi pekerjaan kebocoran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2020. Berdasarkan tabel 1.3. tersebut dapat dilihat bahwa target perbaikan kebocoran disetiap bulannya tidak terealisasi dengan sempurna masih selalu ada perbaikan kebocoran yang belum terealisasi. Dan dapat dilihat bahwa kebocoran terbesar berada di bulan Juli dengan jumlah kebocoran sebanyak 1241 dan untuk jumlah keseluruhan yang masih belum terealisasi di tahun 2020 yaitu sebanyak 215 kebocoran.

Pada gambar 1.1. dibawah ini yang menunjukkan grafik data kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2020



Sumber: Kasubag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Gambar 1.1 Grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Pada Tahun 2020

Berikut data perbaikan dan realisasi perbaikan kebocoran yang dilakukan oleh PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Pada Tahun 2021 dibawah ini.

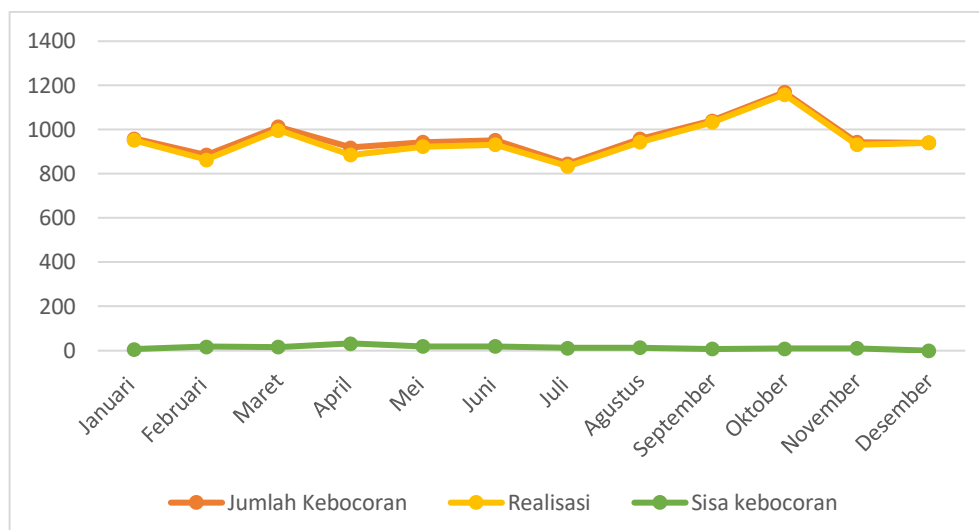
Tabel 1.2 Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta pakuan Kota Bogor Pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Kebocoran	Realisasi	Sisa kebocoran
Januari	959	953	6
Februari	885	864	18
Maret	1013	997	16
April	919	886	33
Mei	943	924	19
Juni	952	932	20
Juli	846	834	12
Agustus	958	944	14
September	1041	1033	8
Oktober	1169	1159	10
November	943	932	11
Desember	941	941	0
Jumlah Tidak Terealisasi			167

Sumber: Kasubag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dari tabel diatas menunjukkan data yang terdiri dari data kebocoran dan realisasi pekerjaan kebocoran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2021. Berdasarkan tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa target perbaikan kebocoran disetiap bulannya tidak dapat terealisasi dengan sempurna masih selalu ada sisa kebocoran yang belum terealisasi. Dan dapat dilihat bahwa kebocoran terbesar berada di bulan Oktober dengan jumlah kebocoran sebanyak 1169 dan untuk jumlah keseluruhan yang tidak terealisasi pada tahun 2021 sebanyak 167 kebocoran.

Pada gambar 1.3. dibawah ini yang menunjukkan grafik data kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2021.



Sumber: Kasubag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Gambar 1.2 Grafik Data kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masih banyak sisa kebocoran yang belum bisa direalisasikan. Banyaknya sisa kebocoran ini juga didukung dengan berbagai faktor, salah satu faktor yang timbul adalah faktor eksternal. Faktor eksternal disini adalah faktor cuaca yang tidak menentu dan tidak dapat diprediksi. Selain itu dalam hal pengecekan kebocoran juga bisa dihambat dari pelanggan yang tidak ada di tempat. Ketika ada petugas untuk mengecek dan memperbaiki bocornya sehingga hal tersebut dapat menghambat pekerjaan realisasi kebocoran yang ada.

Dengan banyaknya sisa realisasi dalam perbaikan kebocoran setiap tahunnya yang dapat menimbulkan kerugian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian dalam mencapai pekerjaan, sehingga situasi ini dapat mengganggu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan data – data diatas dapat dipahami betapa pentingnya penerapan disiplin karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor”

## 1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada bagian penanggulangan kebocoran cukup tinggi
2. Target dan realisasi penanggulangan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor masih ada sisa realisasinya setiap tahunnya
3. Kecenderungan penurunan kinerja para karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor seperti kurangnya minat untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi yang telah disebutkan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?

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

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor dan dapat disimpulkan serta untuk memberikan saran yang dapat menimbulkan permasalahan

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan diatas yang diuraikan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Pengaruh disiplin kerja PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor
2. Mengetahui Pelaksanaan Penilaian Kinerja PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor
3. Mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan dan menerapkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor

#### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Sebagai sarana untuk melatih berpikir ilmiah berdasarkan pada ilmu yang diperoleh selama kuliah berlangsung. Khususnya pada lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan Pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang akan melakukan pengembangan penelitian selanjutny

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas perusahaan yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak perusahaan yang lebih jauh agar mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik dalam jangka waktu pendek maupun dalam jangka waktu yang Panjang.

Saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia ini harus dikelola dengan sebaik mungkin. Menurut para ahli pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja ) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan menjadi maksimal”

Supomo dan Nurhayati (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen karyawan (Personal management)

Ansory (2018) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

Menurut Marbawi Adamy (2016) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi , karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat tercipta sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sebagai proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*planning*)  
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*)  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan , termasuk menetapkan pembagian tugas , wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*directing*)  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*controlling*)  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana-rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

### 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.
2. Tujuan Organisasional Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:
  - Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
  - Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
  - Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
  - Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas

organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. tujuan Fungsional Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.
4. Tujuan Individual Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan

## **2.2. Disiplin**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peningkatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sikap dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan kepada dirinya.

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara karyawan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Berikut beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah salah satu latihan yang dirancang untuk menaikkan dan membuat ilmu, pendirian, dan



tingkah laku karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan di antara rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang harus ditanamkan pada setiap karyawan agar terciptanya kinerja yang baik selama melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

### **2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi (Sutrisno, 2020)
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.2.3. Tujuan Disiplin**

Menurut Agustini (2019) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang
6. Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektifitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat
7. Untuk menjamin adanya keselarasan antara perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan antara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

#### 2.2.4. Jenis – Jenis Disiplin

Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah sebagai berikut :

##### 1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi,

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- 3) Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi

Tujuan pokok dari kedisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan Prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia

##### 2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang ringan sampai yang paling berarti. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu :

1. Peringatan lisan (oral warning)
  2. Peringatan tulisan (written warning)
  3. Disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)
  4. Pemecatan (discharge)
3. Disiplin Progresif
- Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

#### **2.2.5. Indikator Disiplin**

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Tingkat kewaspadaan  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaan, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat diindari

4. Ketaatan pada peraturan kerja  
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja  
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana humoris, saling menghargai antar sesama karyawan

Menurut fathoni dalam hartatik (2018) terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu perusahaan, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.
2. Keteladanan Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
3. Keadilan Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
5. Sanksi Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.
6. Ketegasan Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.
7. Hubungan Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

## **2.3. Kinerja**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan, kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan.

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Burso (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Menurut Adamy Marbawi (2016) kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

### **2.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) manfaat penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya mpenilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasi.
2. Memberikan kesempatan kerja adil  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja terdiksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi  
Melalui penilaian pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendempnstrasikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan  
Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutemen dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Manfaat penilaian kinerja menurut Werther & Davis dalam Bintaro dan Daryanto (2017) adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Penempatan karyawan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Mendeteksi kelemahan proses staffing
7. Mendeteksi ketidaktepatan informasi
8. Mendeteksi kesalahan jabatan
9. Menjamin kesempatan kerja yang setara
10. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
11. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

### **2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) faktor kinerja terdiri dari beberapa faktor yaitu :

1. Fasilitas Kantor  
Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang seorang karyawan dalam melakukan aktivitas dan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.
3. Prioritas Kerja  
Perusahaan perlu memberikan prioritas kerja yang jelas untuk karyawan. Karyawan akan merasa bingung jika perusahaan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Biarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan satu demi satu sesuai dengan timeline yang telah dibuat oleh perusahaan.
4. Supportive Boss  
Sebagai atasan yang baik harus mampu dan mau mendengarkan pendapat dan pemikiran para karyawannya. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan kesempatan bagi para bawahannya untuk mengemukakan pendapat atau idenya.

#### 5. Bonus

Karyawan akan merasa senang dan bersemangat jika pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan mampu mencapai lebih dari standar target yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2.3.4. Metode Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana.

Menurut Daniel (2019) menyatakan, bahwa metode penilaian kinerja umumnya dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

1. Penilaian 360° (derajat)
2. Tinjauan Sejawat
3. Tinjauan Mandiri
4. Penilaian Essai
5. Skala Peringkat Grafis
6. Peringkat Pilihan-Paksa
7. Penilaian Insiden Kritis
8. Pendekatan MBO (Management by Objective)
9. Metode Peringkat

Berdasarkan metode penilaian kinerja yang sudah di paparkan di atas, masing-masing metode tersebut memiliki kekuatan dan juga kelemahannya sendiri, dan tidak ada yang mampu mencapai semua tujuan yang dibuat oleh sistem penilaian kinerja manajemen.

Sedangkan Menurut Hendy Tannady (2017: 265) metode penilaian adalah:

#### 1. Metode penilaian umpan balik

Merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa diikuti sertakan memberikan nilai.

#### 2. Metode skala penilaian

Merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa katagori biasanya dalam angka 5 sampai 7,

yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.

### 3. Metode insiden kritis

Merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektifitas departemen secara signifikan, secara positif atau pun negatif, manajer mencatatanya.

### 4. Metode Esai

Merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan pekerja rutin harian. penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Para atasan dengan keterampilan menulis yang sangat baik.

### 5. Metode Standar Kinerja

Penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah di tetapkan atau tingkat output yang di harapkan. standarstandar mencerminkan output normal dari seorang karyawan rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal. Perusahaan-perusahaan bisa menerapkan standar kerja untuk hampir semua jenis pekerjaan

#### **2.3.5. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Hasibuan (2005) terdiri dari

#### 1. Kesetiaan

Penilaian tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan megamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari – hari.



2. Prestasi  
Umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan dan pengalaman dan juga kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah sikap yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggungjawab adalah kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu dan memberikan jawaban serta menanggung akibatnya
4. Prakarsa  
Prakarsa adalah Tindakan mula – mula yang dimunculkan oleh seseorang, inisiatif, Prakarsa sangat diharapkan muncul dalam kinerja seorang karyawan sebagai wujud pengabdian terhadap pekerjaan.
5. Kejujuran  
Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Ketaatan  
Kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala ketentuan peraturan perundang – undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan
7. Kedisiplinan  
Penilaian disiplin dalam sejumlah karyawan mematuhi peraturan - peraturan yang ada dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dan para karyawan baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasaan
8. Kerjasama  
Bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugas yang ditentukan sehingga pekerjaan semakin baik.
9. Kepemimpinan  
Menilai kesanggupan karyawan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahan untuk bekerja secara efektif.
10. Kepribadian  
Menilai karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, suka memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar. Dinilai dari kemampuan untuk berpikir orisinal dan berdasarkan inisiatif untuk menganalisa, menilai menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi

Dari beberapa pengertian yang telah di jawabarkan oleh para ahli, Menurut Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor (2023) untuk mengukur Penilaian kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Tanggung Jawab

3. Ketaatan
4. Kejujuran
5. Kerjasama
6. Inisiatif

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adi Robith Setiawan (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	<p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja</li> <li>2. Ketepatan jam pulang ke rumah</li> <li>3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku</li> <li>4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan</li> <li>5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas</li> <li>6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya</li> </ol> <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol>	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya sebesar 10,24% dari hasil derajat determinasi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu Disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t$ hitung $1,721 > t$ tabel (1,706), maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.
2	Luthfia Nur Wachidah <sup>1</sup> , Bachruddin Saleh Luturlean <sup>2</sup> (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat	<p>Disiplin</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Teladan Pemimpin</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi Hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> <p>Kinerja:</p>	Metode Penelitian menggunakan Metode deskriptif	Berdasarkan analisis deskriptif dinilai dalam kategori baik. Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi persentase tanggapan responden terhadap disiplin kerja, yaitu dengan nilai 82,8%. Dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi hubungan kemanusiaan Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh yang

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>		signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,2%
3	Tegar Bintang Damar Pamuluh <sup>1</sup> , Alini Gilang S.H.,M.M <sup>2</sup> (20190	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung	<p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Teladan Pemimpin</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi Hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas</li> <li>2. ketepatan waktu</li> <li>3. komitmen kerja</li> <li>4. kuantitas</li> <li>5. kemandirian</li> <li>6. efektifitas</li> </ol>	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung termasuk kedalam kategori baik dengan persentase rata – rata 76.2% dan kinerja karyawannya juga dalam kategori baik dengan nilai persentase rata – rata 78.0%, seengga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signidikan antara disiplin kerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung dengan persentase rata – rata 59.8%
4	Reza Nurul Ichsan <sup>1</sup> , Eddi Surianta <sup>2</sup> , Lukman Nasution <sup>3</sup> (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan ajudan jenderal daerah militer (AJENDAM)	<p>Disipin:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran</li> <li>2. Ketetapan waktu</li> <li>3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> <li>4. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>5. Ketaatan terhadap aturan kantor</li> <li>6. Ketegasan</li> <li>7. Sanksi hukuman</li> </ol> <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>4. Kreativitas</li> <li>5. Kerja sama</li> <li>6. Inisiatif</li> <li>7. Tanggung jawab</li> </ol>	Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan ajudan jenderal daerah militer (AJENDAM) 84,8% dari hasil koefisien determina pengaruh yang signifikan antrara variabel bebas yaitu Disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 20,060 maka Ho ditol (Hasibuan S. , 2005)ak dan Ha diterima
5	Natasha Aulia Giwangan <sup>1</sup> , Alex Winarno <sup>2</sup>	Pengeruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan	<p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan Pemimpin</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi Hukuman</li> </ol>	Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif	Disiplin kerja menurut hasil dari Uji t menunjukan bahwa disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			7. Ketegasan Hubungan kemanusiaan  Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja		Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai thitung (9,347) > t tabel (2,000) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka berdasarkan pada hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan tentunya pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dengan tepat, tentunya tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, kreatif, terampil, telaten tetapi yang menjadi point penting adalah karyawan mampu bekerja secara giat serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu setiap perusahaan tentunya pasti ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan manusia menjadi roda penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Adanya sikap disiplin yang baik menjadi salah satu timbulnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, serta menciptakan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan, oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik, maka perusahaan sulit mencapai tujuannya, oleh karena itu disiplin harus menjadi hal yang paling diperhatikan dalam memelihara keteraturan. Disiplin kerja diperlukan dalam mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena rasa kemalasan.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

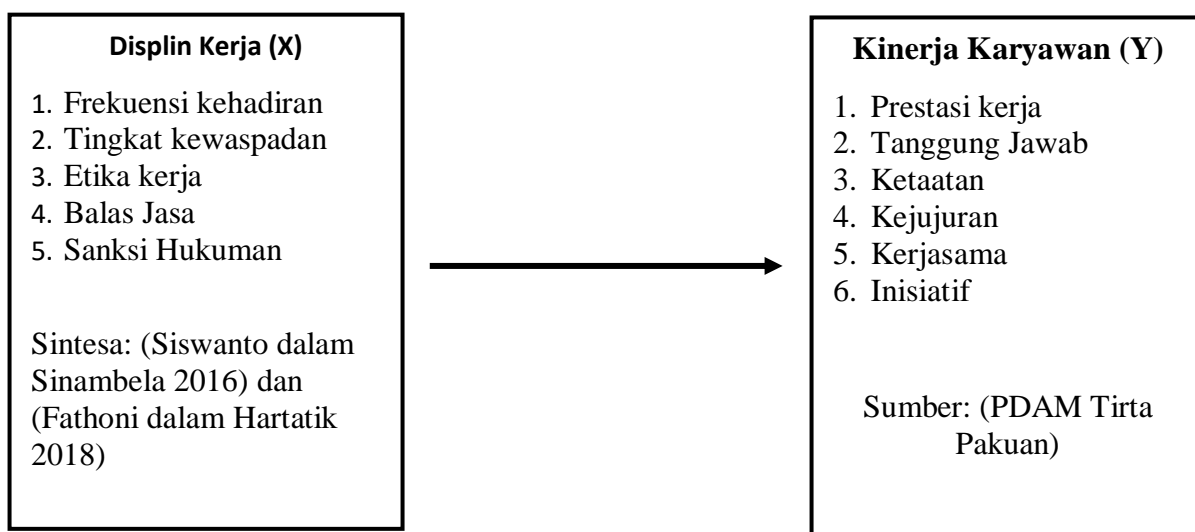
Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) terdapat indikator disiplin kerja sebagai berikut: Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak baik bagi sebuah perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Natasha Aulia Giwangan, Alex Winarno (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Pelayanan Jaringan (Persero). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Independent*) dan Kinerja (*Dependen*). Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Independent*) dan Kinerja (*Dependen*). Hasil penelitian tersebut yaitu adanya Pengaruh Positif dan Signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung.

Dari kerangka pemikiran diatas maka konstelasi penelitian diatas ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja Memiliki pengaruh Positif Signifikan Terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dengan bentuk pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Pada penelitian ini terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, variabel *independent* yang digunakan yaitu disiplin kerja dengan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, etika kerja, balas jasa dan sanksi hukuman. Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dengan Prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, Kerjasama dan inisiatif.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu sumber data yang di peroleh dari PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sebanyak 35 karyawan PDAM Tirta Pakuan bagian penanggulangan kebocoran.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor berlokasi Jl. Siliwangi No.121, Sukasari, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16142

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data penelitian**

Jenis data penelitian yang penulis gunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Data kualitatif

Menurut sugiyono (2015) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambaran data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk berupa hasil observasi dan wawancara dengan pegawai PDAM Tirta Pakuan.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah Data yang mengenai jumlah, tingkat perbandingan, volume, berupa angka-angka. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Pakuan.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Menurut Sugiyono (2017) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari objek penelitian yaitu, menyebarkan secara langsung kepada responden.

2. Data sekunder menurut Sugiyono (2017) “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data” Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari instansi, internet, buku-buku yang sesuai dengan penelitian ini

### 3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala dari variabel – variabel terkait dalam penelitian. Pada penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	Frekuensi kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tingkat frekuensi kehadiran di tempat kerja</li> <li>○ Tingkat ketepatan datang dan meninggalkantempat kerja</li> <li>○ Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja</li> </ul>	Ordinal
	Tingkat Kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tingkat efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja</li> <li>○ Tingkat kehati – hatian dalam menggunakanperalatan kerja</li> <li>○ Tingkat penjagaan dan perawatan peralatankerja</li> </ul>	Ordinal
	Etika Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tingkat kesopanan karyawan dalam berkerja</li> <li>○ Tingkat kejujuran dalam bekerja</li> <li>○ Tingkat efisiensi etika kerja karyawan</li> </ul>	Ordinal
	Balas Jasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kesejahteraan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan</li> <li>○ Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan</li> <li>○ Memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan</li> </ul>	Ordinal
	Sanksi hukuman	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Memberi hukuman apabila melakukan kesalahan</li> <li>○ Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan yang dilakukan</li> <li>○ Memberikan teguran berupa surat peringatan yang sesuai dengan kesalahan</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengetahuan, pengalaman dan penguasaantugas</li> <li>○ Keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas</li> <li>○ Kemauan berprestasi</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Berani memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan Tindakan yang diambil</li> <li>○ Bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan</li> <li>○ Memiliki ketelitian dan bekerja berdasarkan prosedur kerja</li> </ul>	Ordinal
	Ketaatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku diperusahaan</li> <li>○ Ketaataan terhadap peraturan dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang</li> <li>○ Ketaatan terhadap perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang</li> </ul>	Ordinal
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kejujuran terhadap wewenang yang diberikan dan pelaporan atas hasil kerja</li> <li>○ Mampu menjaga kerahasiaan perusahaan</li> <li>○ Menjadi teladan yang baik dalam pola tindakan dan pola berfikir</li> </ul>	Ordinal
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kerjasama dalam melaksanakan tugas</li> <li>○ Memberikan kontribusi dan inspirasi kepada kelompok kerjanya</li> <li>○ Melibatkan orang lain dalam pengelolaan informasi dan sumber daya</li> </ul>	Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inisiatif dalam pengambilan keputusan</li> <li>○ Inisiatif dalam memberikan saran</li> <li>○ Inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja</li> </ul>	Ordinal

### 3.5. Metode penarikan sampel

Menurut Sugiyono (2017), Pada penelitian penulis menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Sensus adalah penarik sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran yang berjumlah 35orang.



### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2017) metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang benar sehingga akan memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder.

#### 3.6.1. Data Primer

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat dilakukan oleh peneliti dalam rangka memperoleh dan mengumpulkan data. Metode pengumpulan data haruslah dilakukan dengan cara yang benar sehingga akan memperoleh data yang akurat dan sesuai kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang digunakan yaitu :

1. Wawancara  
Dalam Teknik pengumpulan data ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam PDAM Tirta Pakuan Bogor tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian digunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara
2. Kuesioner  
Dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan PDAM Tirta Pakuan Bogor kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala likert. Dari metode pengumpulan dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini

Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala *likert (likert scale)* dengan rentang lima point (1-5). Skala *likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, atau fenomena sosial. Skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata – kata diantaranya

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Jarang	3
4	Pernah	2
5	Tidak Pernah	1

3. Observasi  
Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dengan penjelasan di atas observasi yaitu, Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung pada PDAM Tirta Pakuan Bogor.

### 3.6.2. Data sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan cara manual seperti membaca, malakukan kajian teoritik, an mencatat, sebagai Langkah relevan dari studi Pustaka teori, serta studi Pustaka hasil penemuan. Menurut sugiyono (2017) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan keaslian sumber penelitian

Penelitian kepustakaan dimaksud guna memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini mencakup: study dokumntasi/ *literatur*, peneliti mencari data dengan mempelajari buku, catatan dengan masalah variabel yang diteliti.

### 3.7. Uji Insturmen Penelitian

#### 3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total pertanyaan. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

$\sum X$  = Jumlah skor butir soal

$\sum Y$  = Jumlah skor total butir soal

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Disiplin Kerja

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor disribusi Kinerja Karyawan

n = Jumlah responden

Berdasarkan pendapat diatas maka keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $\geq 0,4438$  dengan  $\alpha 0,05$  dinyatakan valid
2. Apabila  $< 0,4438$  dengan  $\alpha 0,05$  dinyatakan tidak valid

Uji validitas dalam penelitian ini dengan n=20 tingkat signifikan 5% dengan df= n – 2 sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,4438. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26

## 1) Uji Validitas Disiplin

Tabel 3.3 Uji Validitas Disiplin

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Frekuensi Kehadiran				
1	Saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0.5496	0.4438	Valid
2	Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat	0.4453	0.4438	Valid
3	Saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja	0.5121	0.4438	Valid
Tingkat Kewaspadaan				
4	Saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien	0.4693	0.4438	Valid
5	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	0.5488	0.4438	Valid
6	Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kantor	0.6620	0.4438	Valid
Etika Kerja				
7	Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berprilaku dilingkungan perusahaan ataupun diluar lingkung perusahaan	0.4626	0.4438	Valid
8	Saya jujur dalam bekerja	0.4566	0.4438	Valid
9	Saya patuh terhadap etika dan norma yang berlaku	0.5390	0.4438	Valid
Balas Jasa				
10	Kesejahteraan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan	0.4973	0.4438	Valid
11	Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	0.5494	0.4438	Valid
12	Memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan	0.6251	0.4438	Valid
Sanksi Hukuman				
13	Karyawan diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan	0.5449	0.4438	Valid
14	kesesuaian hukuman dengan perbuatan yang dilakukan	0.4720	0.4438	Valid
15	memberikan teguran berupa surat peringatan yang sesuai dengan kesalahan	0.4766	0.4438	Valid

Sumber : Data Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel penelitian diatas pernyataan variabel X yaitu disiplin kerja dapat disimpulkan hasil seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid karena nilai rhitung > rtabel

## 2) Uji Validitas Kinerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Prestasi Kerjaa</b>				
1	Saya memiliki pengetahuan pengalaman dan penguasaan tugas	0.5655	0.4438	Valid
2	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas	0.4993	0.4438	Valid
3	Saya memiliki kemauan untuk berprestasi	0.4589	0.4438	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
4	Saya berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil	0.4988	0.4438	Valid
5	Saya dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	0.5843	0.4438	Valid
6	Saya teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja	0.4911	0.4438	Valid
<b>Ketaatan</b>				
7	Saya mampu menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku diperusahaan	0.5535	0.4438	Valid
8	Saya mampu menaati peraturan dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang	0.4852	0.4438	Valid
9	Saya mampu menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang	0.6495	0.4438	Valid
<b>Kejujuran</b>				
10	Saya mampu bersikap jujur terhadap wewenang yang dberikan dan melakukan pelaporan atas hasil kerja	0.5312	0.4438	Valid
11	Saya mampu untuk menjaga kerahasian perusahaan	0.4970	0.4438	Valid
12	Saya memahami bagaimana menjadi teladan yang baik dalam pola tindakan dan pola fikir	0.4548	0.4438	Valid
<b>Kerjasama</b>				
13	Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas	0.4458	0.4438	Valid
14	Saya mampu memberikan kontribusi dan isnpirasi kepada kelompok kerjanya	0.4727	0.4438	Valid

15	Saya mamu menerima saran dan pendapat yang diberikan oleh orang lain	0.5644	0.4438	Valid
Inisiatif				
16	Saya memiliki inisiatif dalam langkah pengambilan keputusan	0.4882	0.4438	Valid
17	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pemberian saran terhadap orang lain	0.6787	0.4438	Valid
18	Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada diperusahaan	0.5035	0.4438	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 18 pernyataan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas instrument yaitu suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrument dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrument itu reliable. Untuk menguj reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu dengan rumus

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- $\alpha$  : Cronbach's Alpha
- $k$  : Jumlah butiran soal
- $\sigma b^2$  : Variansi butir soal
- $\sigma t^2$  : Variansi skor soal

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2.	$\alpha = 0,6$	Cukup reliabel
3.	$\alpha > 0,6$	Sangat reliabel

## 1) Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber: Data Outputu SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.805 > 0.6$  yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel

## 2) Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	18

Sumber: Hasil Output SPSS 26.

Hasil output SPSS26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.836 > 0.6$  yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel

### 3.8. Metode pengolahan / Analisi Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

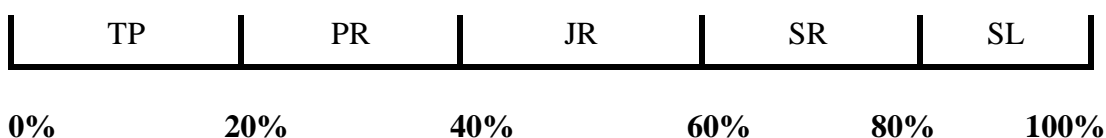
Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata – rata.

Dalam penelitian ini statistic deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif. Setelah diketahui tanggapan total responden, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Menghitung frekuensi selatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang digambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut



Tabel 3.8 Interpretasi Kriteria Nilai rata – Rata Indeks

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Tidak Pernah
21% - 40%	Pernah
41% - 60%	Jarang
61% - 80%	Sering
81% - 100%	Selalu

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif memiliki tujuan mencari suatu hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta yang terukur, menunjukkan suatu hubungan variabel serta menganalisis. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan hasil dari analisis untuk mendapatkan informasi untuk di tarik sebuah kesimpulan.

#### 1) Uji Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017) “Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal suatu variabel independent dengan satu variabel dependen”. Yang dimana rumus persamaan umum regresi linear sederhana digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

*Sumber : Sugiyono (2017)*

Keterangan :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- x = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, untuk menguji apakah model regresi yang digunakan penelitian layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji regresi sederhana.

#### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan kolmogorov – Smirnov menurut (Ghozali 2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Uji signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b. Uji signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya. Jika nilai signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2018).



### 3.8.4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (lingkungan kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

(Ghozali, 2016)

### 3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi (uji t)

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, Rumus yang digunakan untuk menghitung uji t sebagai berikut

Rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{S_b}$$

(Sugiyono, 2015)

keterangan :

$t_{\text{hitung}}$  = nilai teoritis observasi

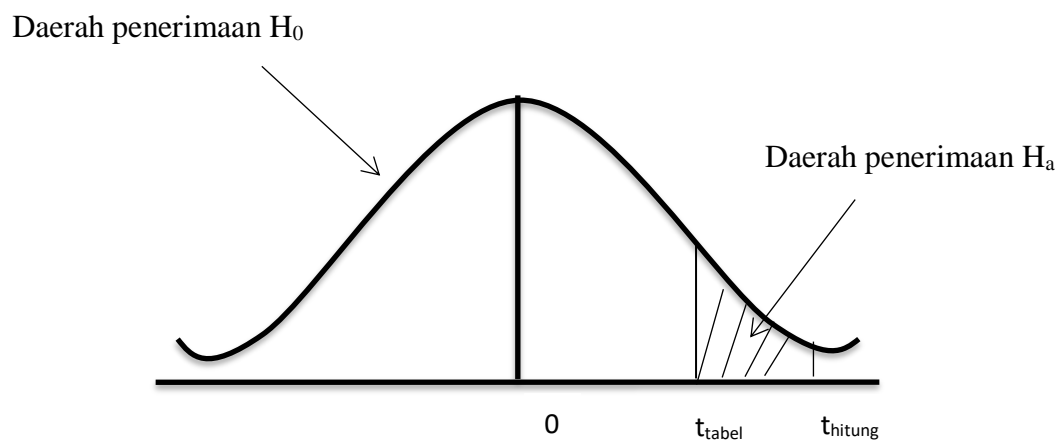
b = koefisien regresi

$S_b$  = Standar Deviasi dari variabel bebas

Hipotesis ini menggunakan uji t untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujian adalah :

1.  $H_0 : (B=0)$  Jika  $T_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig  $> \alpha$  artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor
2.  $H_a : (B>0)$  (jika Jika  $T_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig  $< \alpha$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

Kota Bogor menurut catatan sejarah yang ada dan telah mempunyai sistem pelayanan air minum sejak tahun 1918 yang dibangun oleh pemerintah Belanda saat itu, dengan memanfaatkan sumber mata air Kota Batu sebesar (70 liter/detik) dan terletak di daerah Kabupaten Bogor yang berjarak 7 km ke Kota Bogor. Nama perusahaan air minum pada waktu itu ialah Gemeentelijke Waterleiding te Buitenzorg. Sumber mata air Kota Batu ini merupakan cikal bakal keberadaan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Bogor dan tahun 1918 dianggap merupakan sebagai dimulainya pelayanan air minum kota Bogor. Pada tahun 1930 dan 1950, untuk mencukupi kebutuhan penduduk kota Bogor diadakan tambahan debit air dari sumber air Kebon Salada (milik PAM DKI Jaya) masing-masing sebanyak 30 liter/detik, sehingga berjumlah 60 liter/detik. Dengan peningkatan jumlah penduduk dan perkembangan kota, tahun 1966 dirasakan adanya kekurangan air minum untuk kota Bogor, sehingga diadakan survei dan perencanaan oleh Departemen PUTL (Pekerjaan Umum Dan Tenaga Listrik). Tahun 1967 Departemen PUTL (Pekerjaan Umum Dan Tenaga Listrik) merencanakan penyediaan air minum dari mata air Bantar kambing. Tahun 1970 dengan bantuan Colombo Plan dari Australia berupa Grant/ hibah, pengembangan sarana dan penambahan debit air bersih dari 130 liter/detik menjadi 410 liter/detik.

Pada tahun 1967, PDAM Kota Bogor menerima hibah sumber air Bantar Kambing dari Pemda DKI. Pada tahun 1973 PDAM Kota Bogor menerima lagi sumber air Tangkil dari Pemda DKI. Bantuan dari Pemerintah Australia keseluruhannya sebesar US \$ 1,736,000. Atau US \$ 2,456,449, dalam bantuan ini termasuk 16.000 buah meter air Emmco dan tenaga konsultan 36 kerjasama Vallentin, Lauri & Davies Consulting Engineers dari Sydney Australia. Dengan berfungsinya tambahan kapasitas produksi tersebut, tanggal 3 Juli 1975 dilakukan penghentian/pemutusan atas koneksi pipa PAM DKI Jaya di Kebon Kecapi. Jalan Dr. Semeru Bogor. Pada tahun 1977 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bogor didirikan dengan Peraturan Daerah Kota Bogor No. 5 tahun 1977 tanggal 31 Maret 1977 dengan modal perusahaan sesuai dengan neraca pembukuan PDAM Kota Bogor hasil audit akuntan negara (Kanwil II DJPKN Bandung) per 1 April 1977 berjumlah sebesar Rp. 3.075.358.561,63 Tahun 1983 PDAM Kota Bogor merintis 36 kerjasama dengan perusahaan air minum Belanda, bermula atas undangan konsultan IWACO untuk mengunjungi Belanda dan dipertemukan dengan NV. PWN.

Tahun 1988, PDAM Kota Bogor mulai menerapkan manajemen dengan sistem informasi, ditunjang dengan komputerisasi, jaringan terpadu yang mampu melaksanakan pemantauan disemua bagian dan otomatisasi semua data administrasi dan penagihan pelanggan secara cepat dan tepat dan PDAM berhasil menambah kapasitas produksi 120 l/dt dengan membangun instalasi pengolahan air dengan air baku dari sungai Cisadane. Tahun 1990, bengkel meter air, laboratorium dan pusat informasi dibangun PDAM pada lokasi kompleks reservoir Cipaku Bogor.

Tahun 2002 berdasarkan Surat Keputusan WaliKota Nomor 011.45-75 tentang penetapan logo baru PDAM dan penambahan “Tirta Pakuan” pada nama perusahaan sehingga lengkapnya disebut “PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor” disertai logo baru, menjadikan identitas perusahaan yang lebih melekat kepada unsur kedaerahan. Tahun 2009, dibangun WTP Palasari, Pada tahun 2011 dibangun reservoir, Pada tahun 2012, dibangun WTP Dekeng 2 dengan kapasitas 400 liter/detik. Struktur organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dimulai dari Walikota sebagai Badan Pengawas, Direktur Utama, Tenaga Ahli, Direktur Umum, dan Direktur Teknik. Di dalam struktur organisasi PDAM terdapat 11 bagian yaitu Pusat Pengolahan Data, Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Hubungan Masyarakat, Bagian Sumber Daya Manusia, Bagian Produksi, Bagian Transmisi dan Distribusi, Bagian Perencanaan dan Pengawasan Teknik, Bagian Perawatan, Penelitian dan Pengembangan, serta satuan Pengawasan Intern. Struktur organisasi PDAM dapat dilihat pada Lampiran.

Tahun 2022 pencapaian dari program RKJM yang telah direalisasikan menjadikan PDAM Tirta Pakuan lebih maju kedepan. PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor berdomisili di Jl. Siliwangi No. 121 kode pos, 16142. Telp (0251)834111. Fax, 8321575, Bogor Timyr, Kota Bogor Jawa Barat.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### a. Visi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

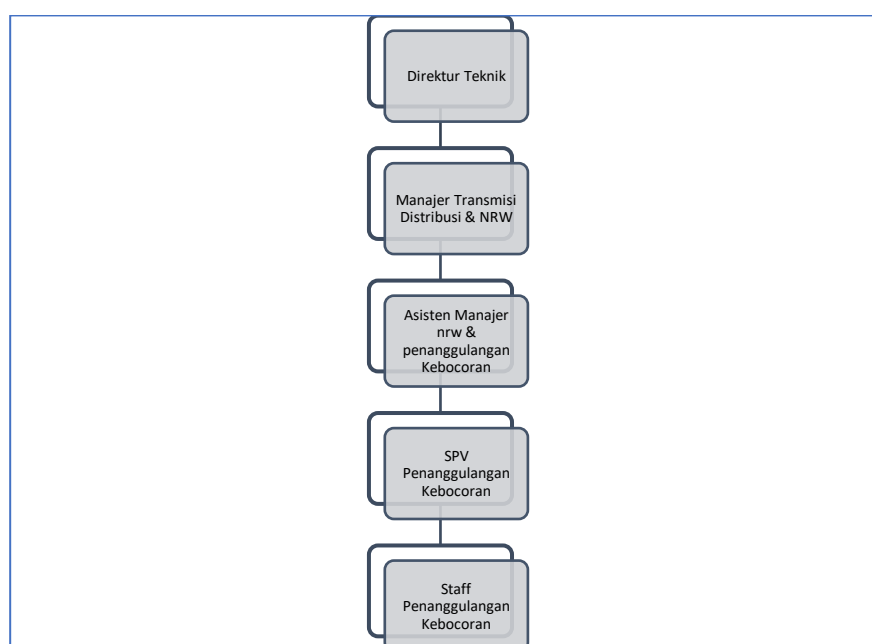
PERUMDA sehat melalui tata Kelola yang baik (Good Corporate Governance) dalam mewujudkan pelayanan prima kepada pelanggan

##### b. Misi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

1. Meningkatkan cakupan pelayanan dengan terpenuhinya kualitas kuantitas dan kontinuitas untuk mencapai masyarakat sehat
2. Meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang efektif efisien dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang berkualitas

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

##### 1) Struktur Organisasi Bagian Penanggulangan Kebocoran



Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota

## 2) Uraian Tugas

Uraian tugas masing-masing bagian berdasarkan struktur organisasi berdasarkan struktur organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran dapat dilihat sebagai berikut :

### a. Direktur Teknik

- Menyusun rencana kerja direktur teknik
- Merumuskan perencanaan serta mengendalikan program – program dibagian perencanaan teknik, produksi dan distribusi
- Merumuskan kebijakan dan mengendalikan proyek – proyek fisik bidang teknik yang ditangani perusahaan
- Menyusun laporan pelaksanaan tugas dan evaluasi sesuai bidang tugas
- Melakukan koordinasi dengan direktur administrasi dan keuangan dalam rangka peningkatan layanan

### b. Manajemen Trasmisi Distribusi & NRW

- Menyusun program kerja dalam kegiatan departemen trandis dan NRW
- Memonitoring dan memastikan level reservoir dalam keadaan normal
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan direktur teknikseseuai dengan fungsinya
- Mengkoordinasi dan memastikan pengaturan aliran kepada pelanggan dalam kondisi ideal

### c. Asisten Manajer NRW & Penanggulangan Kebocoran

- Rapat koordinasi & monitoring hasil kerja staf dibawah unit kerjanya
- Memastikan dan memonitoring pemeliharaan peralatan kebocoran
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh manajer trandis dan NRW sesuai dengan fungsinya
- Memastikan dan memonitoring material pendukung perbaikan

### d. SPV Penanggulangan Kebocoran

- Pengisian blangko anggaran
- Rapat interanal anggaran
- Penyusun identifikasi kebutuhan barang
- Pembagian order kerja kapada regu
- Merencanakan metode pekerjaan perbaikan kebocoran

### e. Staff Penanggulangan Kebocoran

- Menerima dan melaporkan hasil order kerja
- Mempersiapkan peralatan dan material yang akan digunakan
- Melaksanakan perapihan bekas galian
- Pelaksanaan pekerjaan perbaikan kebocoran sesuai metode yangmng direncanakan
- Mencatat penyebab kebocoran
- Pelaksanaan instruksi atasan

## 4.2 Deskripsi Karakteristik responden

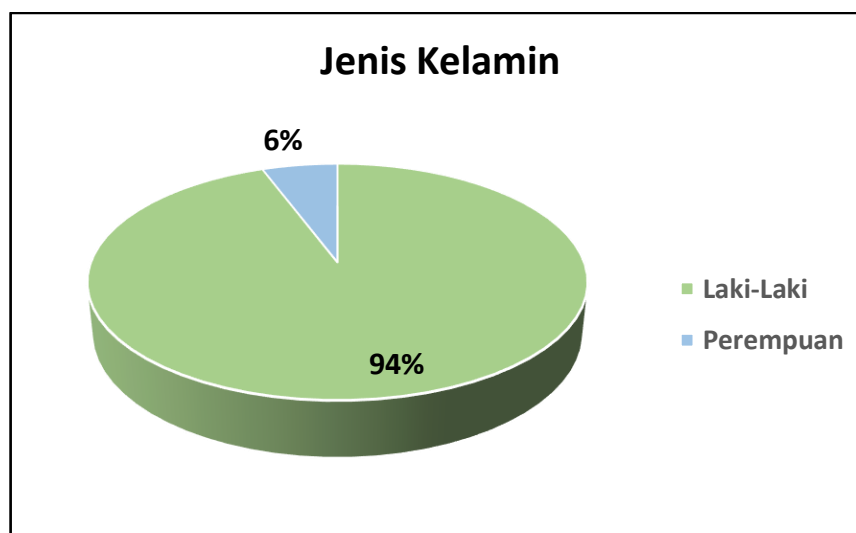
Profil responden dalam penelitian ini dibagi 4 (empat) kriteria yaitu : Jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden uamg merupakan bagian penanggulangan kebocoran pada PDAM Tierta Pakuan Kota Bogor

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Lak-Laki	33	94%
Perempuan	2	6%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023



Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

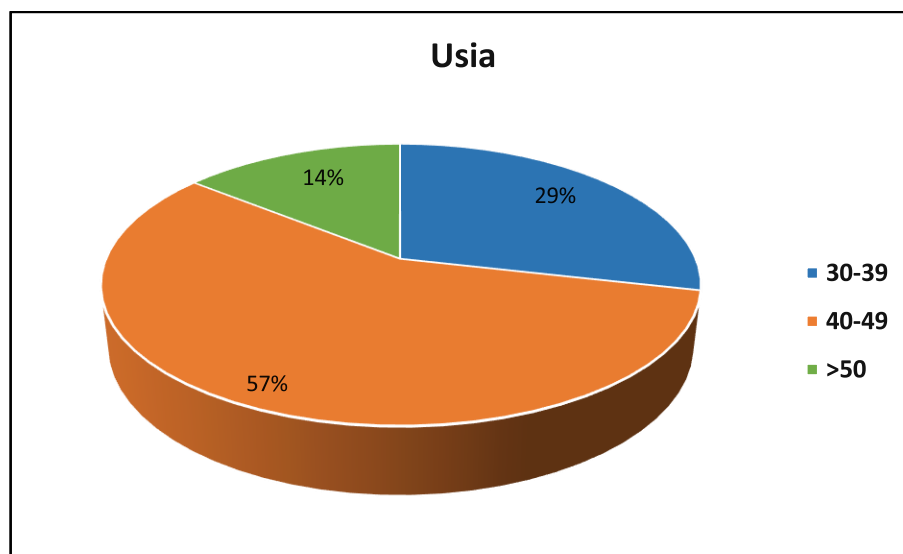
Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarakan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 35 responden. Hal ini menunjukkan responden pada penelitian ini, berjenis kelamin laki – laki sebanyak 94% dan perempuan sebanyak 6%.

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
30-39	10	29%
40-49	20	57%
>50	5	14%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023



Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia

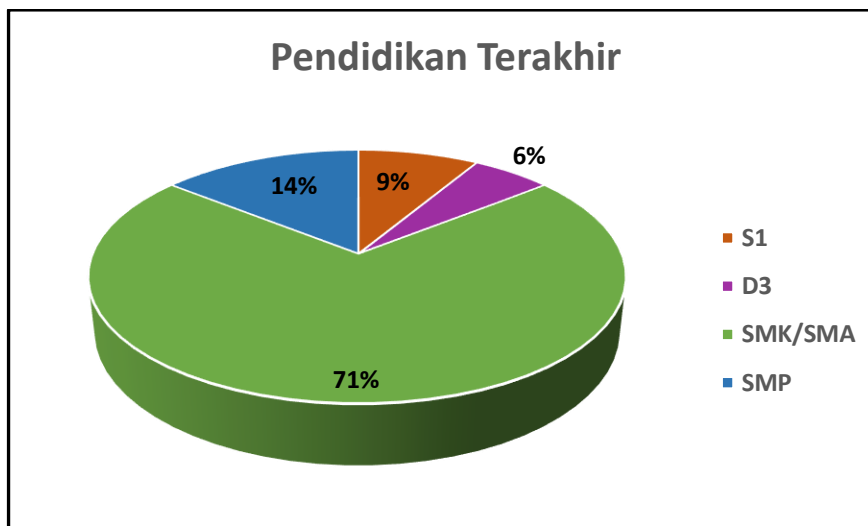
Berdasarkan hasil data yang ada di kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan usia secara keseluruhan berjumlah 35 responden. Hal ini menunjukkan responden pada penelitian ini, menunjukkan rentan usia 30 – 39 sebanyak 10 orang (29%), kemudian rentang usia 40 – 49 sebanyak 20 orang (57%) dan rentang usia >50 sebanyak 5 orang (14%), jadi dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor bagian penanggulangan kebocoran pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 40 – 49 tahun

#### 4.2.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
S1	3	9%
D3	2	6%
SMK/SMA	25	71%
SMP	5	14%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023



Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

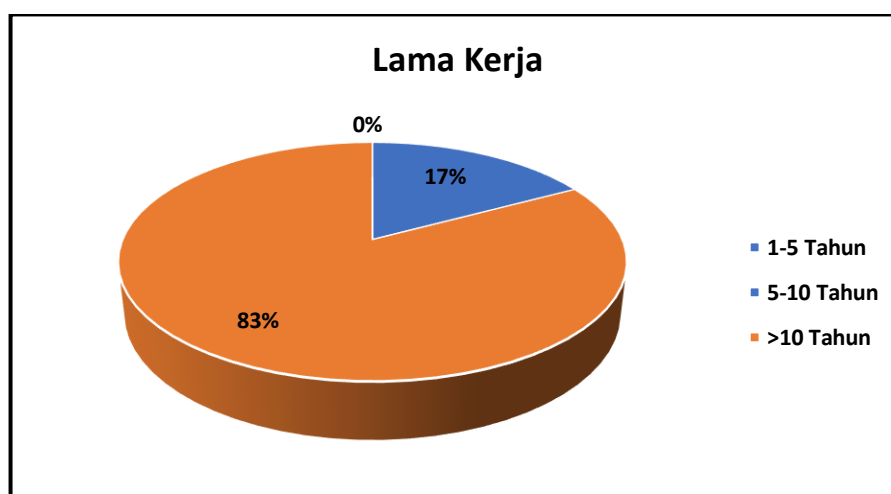
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 3 orang (9%), pendidikan terakhir D3 2 orang (6%), pendidikan SMA/SMK 25 orang (71%) dan Pendidikan terakhir SMP sebanyak 5 orang (14%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1-5 Tahun	0	0%
5-10 Tahun	6	17%
>10 Tahun	29	83% %
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023



Gambar 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja >10 tahun 29 orang (83%) diketahui dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang (17%). Jadi karyawan dengan lama bekerja mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja >10 tahun

### 4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, Kerjasama, inisiatif.

#### 4.3.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dalam hal untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, Maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dengan melibatkan sebanyak 35 responden hasil tanggapan kemudian diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Disiplin Kerja)

##### 1. Frekuensi Kehadiran

Gambar 4.5 Tanggapan responden mengenai

“Karyawan datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143
Jumlah Tanggapan Responden			81.71%	

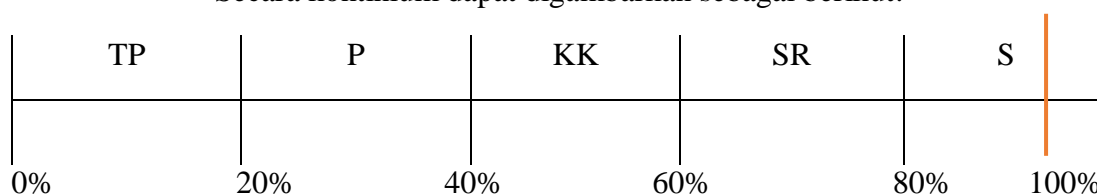
Sumber: Data primer Kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 49%, menjawab sering sebanyak 9 orang atau 26% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 11% sedangkan untuk yang menjawab pernah sebanyak 5 atau 14%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 81.71\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil Pengelolaan data tabel diatas menunjukkan bahwa anggapan responden mengenai pernyataan “datang dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan” adalah 81.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”.

Gambar 4.6 Tanggapan responden mengenai “Karyawan datang tepat waktu setelah jam istirahat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	133
Jumlah Tanggapan Responden		76.00%		

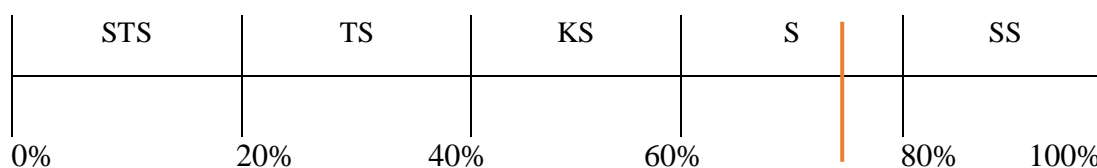
Sumber: Data primer kuesioner yang diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, menjawab sering sebanyak 8 orang atau 23% dan responden yang menjawab jarang dan pernah sebanyak 6 orang atau 17% sedangkan untuk yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{133}{5 \times 35} \times 100\% = 76.00\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan datang tepat waktu setelah jam istirahat” adalah 76.00% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori”Sering” atau memiliki penilaian “Baik”

Gambar 4.7 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	34%	60
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	134
Jumlah Tanggapan Responden		76.57%		

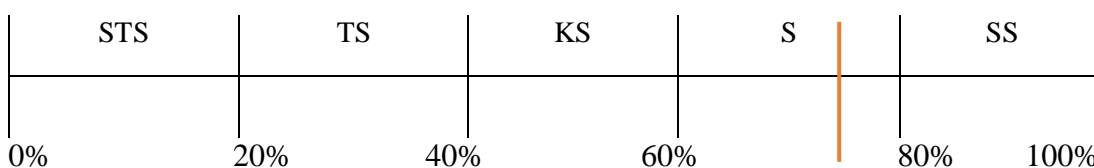
Sumber: Data primer kuesioner yang diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 34%, menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 6 orang atau 17% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 6 orang atau 17%

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{134}{5 \times 35} \times 100\% = 76.57\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja” adalah 76.57% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering” atau memiliki penilaian “Baik”.

## 2. Tingkat Kewaspadaan

Gambar 4.8 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan menggunakan peralatan kerja  
secara efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	11	31%	55
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	135
Jumlah Tanggapan Responden		77.14%		

Sumber: Data primer kuesioner yang diolah 2023

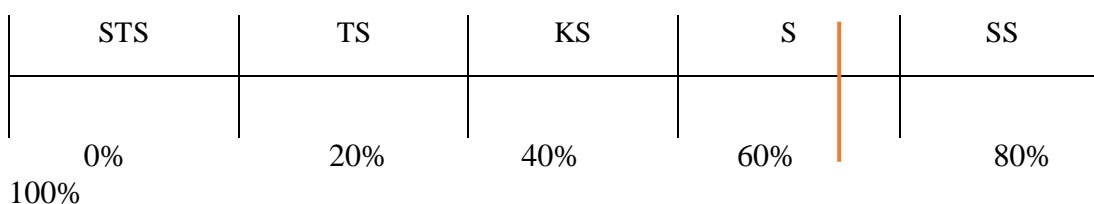
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 11 orang atau 31%, menjawab sering sebanyak 12 orang atau 34% yang menjawab jarang sebanyak 8 orang atau 23% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%

Total tanggapan respondem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{135}{5 \times 35} \times 100\% = 77.14\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien” adalah 77.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering” atau memiliki penilaian “Baik”

Gambar 4.9 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan berhati – hati dalam menggunakan peralatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	10	29%	40
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	2	6%	2
Jumlah		35	100%	139
Jumlah Tanggapan Responden			79.43%	

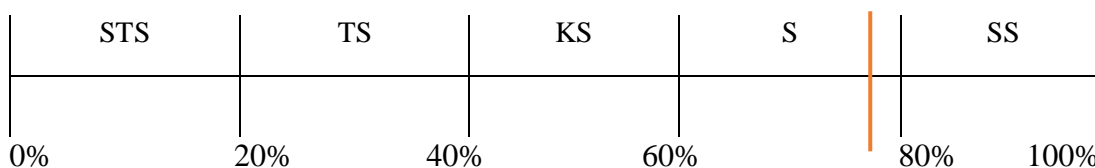
Sumber: Data primer kuesioner yang diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 46%, menjawab sering sebanyak 10 orang atau 29% sedangkan yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 9% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 12%. Dan untuk yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orag atau 6%

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{139}{5 \times 35} \times 100\% = 79.43\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan berhati – hati dalam menggunakan peralatan kerja” adalah 79.43% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering” atau dalam penilaian “Baik”

Gambar 4.10 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan Selalu menjaga dan merawat peralatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	6	17%	24
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	7	20%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	130
Jumlah Tanggapan Responden		74.29%		

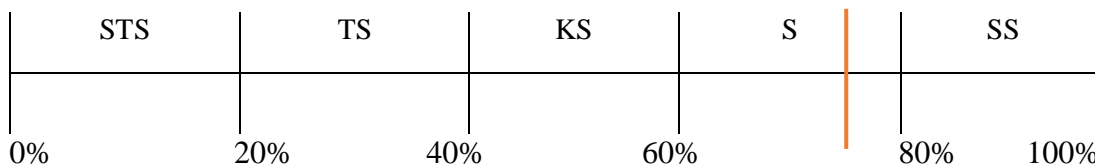
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, menjawab sering sebanyak 6 orang atau 17% sedangkan yang menjawab jarang dan pernah sebanyak 7 orang atau 20 % dan yang yang menjawab tidak sebanyak 1 orang atau 3%

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 130 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{130}{5 \times 35} \times 100\% = 74.29\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan selalu menjaga dan merawat peralatan kerja” adalah 74.29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”

## 3. Etika Kerja

Gambar 4.11 Tanggapan responden mengenai

“Karyawan selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku  
Dilingkungan perusahaan ataupun diluar lingkung perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	21	60%	105
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	149
Jumlah Tanggapan Responden		85.14%		

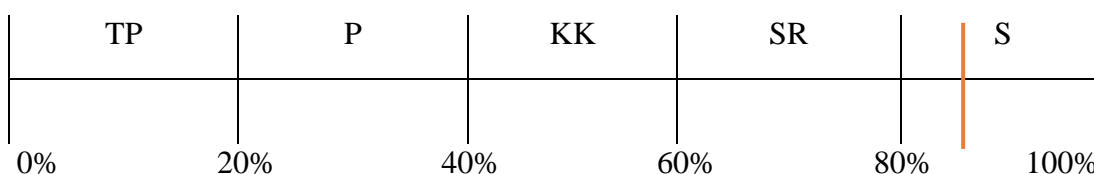
Sumber: Data primer kuesioner yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 21 orang atau 60%, menjawab sering sebanyak 7 orang atau 20% sedangkan yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 9% yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9% dan yang yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 atau 3%.

Total tanggapan respondem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



$$= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85.14\%$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku dilingkungan perusahaan ataupun diluar lingkungan perusahaan” adalah sebesar 85.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”

Gambar 4.12 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan jujur dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	43%	75
Sering	4	5	14%	20
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	7	20%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	131
Jumlah Tanggapan Responden		74.86%		

Sumber: Data primer kuesioner yang diolah 2023

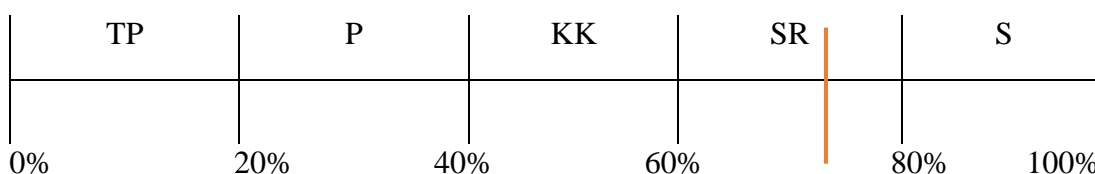
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 43%, menjawab sering sebanyak 5 orang atau 14% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 7 orang atau 20% dan untuk yang menjawab pernah sebanyak 7 orang atau 20% untuk yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{131}{5 \times 35} \times 100\% = 74.86\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan jujur dalam bekerja” adalah 74.86% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering” atau memiliki penilaian “Baik”.



Gambar 4.13 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan patuh terhadap etika dan norma yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	60%	105
Sering	4	6	20%	28
Jarang	3	2	6%	6
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	150
Jumlah Tanggapan Responden		85.71%		

Sumber: Data primer kuesioner diolah 2023

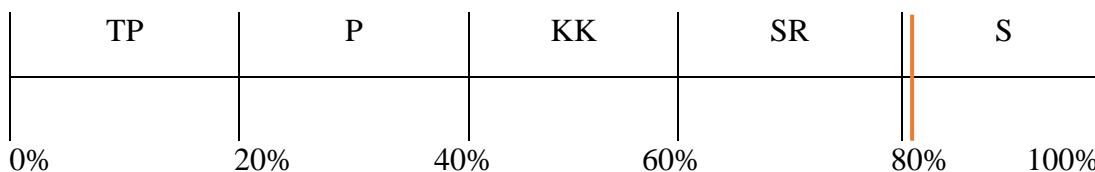
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 22 orang atau 60%, menjawab sering sebanyak 6 orang atau 20% dan yang menjawab jarang sebanyak 2 orang atau 6% dan yang menjawab 5 orang sebanyak 14%.

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 35} \times 100\% = 85.71\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan patuh terhadap etika dan norma yang berlaku” adalah 85.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”

## 4. Balas Jasa

Gambar 4.14 Tanggapan responden mengenai  
 “Kesejahteraan akan memberikan kepuasan  
 Karyawan terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	51%	90
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	147
Jumlah Tanggapan Responden		84.00%		

Sumber: Data Primer kuesioner diolah 2023

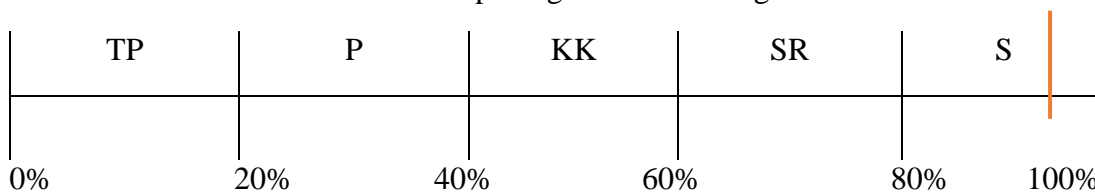
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 51%, menjawab sering sebanyak 8 orang atau 23% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 7 orang atau 20% sedangkan yang menjawab pernah 2 orang atau 6%.

Total tanggapan respomdem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84.00\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kesejahteraan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan” adalah sebesar 85.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”.

Gambar 4.15 Tanggapan responden mengenai  
 “Memberikan fasilitas yang sesuai dengan Kebutuhan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	37%	65
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	5	14%	15
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	2	6%	2
Jumlah		35	100%	134
Jumlah Tanggapan Responden		76.57%		

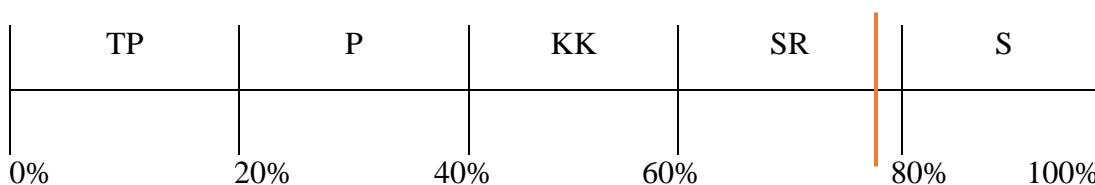
Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 37%, menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31% dan yang menjawab jarang sebanyak 5 orang atau 14% sedangkan yang menjawab pernah 4 orang atau 11% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang atau 6%

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut ;

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{134}{5 \times 35} \times 100\% = 76.57\% \end{aligned}$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan” adalah 76.57% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering” atau memiliki penilaian “Baik”

Gambar 4.16 Tanggapan responden mengenai  
“Memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	141
Jumlah Tanggapan Responden		80.57%		

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

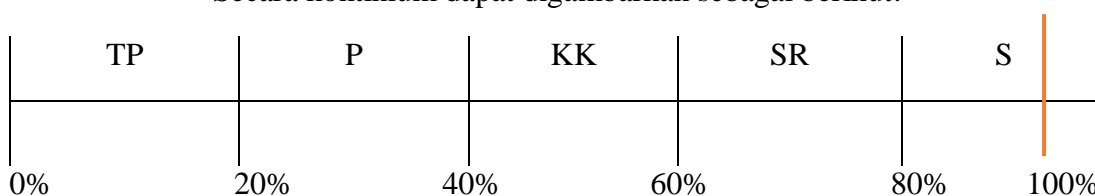
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 49%, menjawab sering sebanyak 9 orang atau 26% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 9% dan untuk yang menjawab pernah sebanyak 5 orang atau 14% sedangkan untuk yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

Total tanggapan respodem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{141}{5 \times 35} \times 100\% = 80.57\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan” adalah 80.36% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Selalu” atau dalam penilaian “Baik”

## 5. Sanksi Hukuman

Gambar 4.17 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	29%	30
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	138
Jumlah Tanggapan Responden		78.86%		

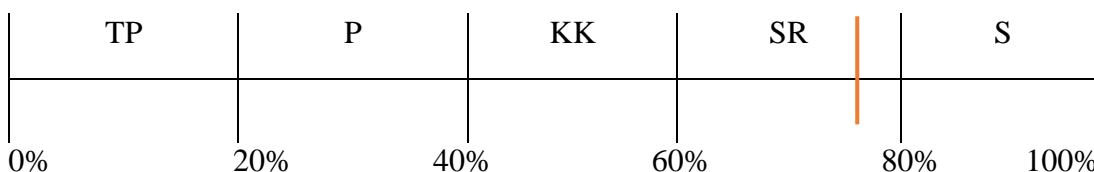
Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, menjawab sering sebanyak 8 orang atau 23% dan yang menjawab jarang sebanyak 10 orang atau 29% untuk yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9%.

Total tanggapan respondem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{138}{5 \times 35} \times 100\% = 78.86\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan” adalah 78.86% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Sering” atau memiliki penilaian “Baik”.

Gambar 4.18 Tanggapan responden mengenai  
“Kesesuaian hukuman dengan perbuatan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143
Jumlah Tanggapan Responden		81.71%		

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2023

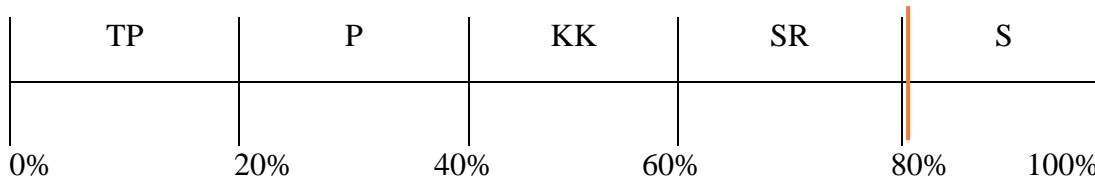
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 49%, menjawab sering sebanyak 7 orang atau 20% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 8 orang atau 23% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9%.

Total tanggapan respondem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 81.71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian hukuman dengan perbuatan yang dilakukan” adalah 81.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”.

Gambar 4.19 Tanggapan responden mengenai  
 “memberikan teguran berupa surat peringatan yang  
 Sesuai dengan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	51%	90
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	143
Jumlah Tanggapan Responden		81.71%		

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2023

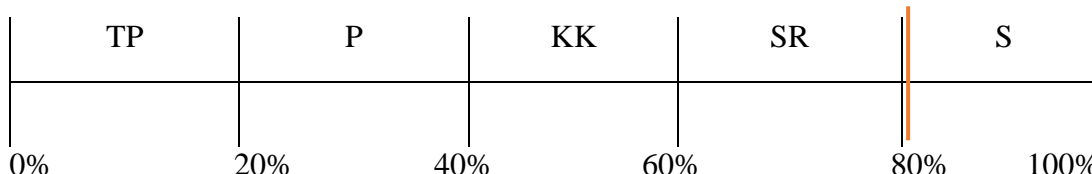
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 51%, menjawab sering sebanyak 8 orang atau 23% dan responden yang menjawab jarang dan pernah sebanyak 4 orang atau 11% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

Total tanggapan respondem didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 81.71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “memberikan tegguran berupa surat peringatan yang sesuai dengan kesalahan” adalah 82.86% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”.

Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari responden Terhadap Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata -Rata Per-Indikator
<b>Frekuensi Kehadiran</b>			
1	Saya datang dan plang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan	81.71%	78.10%
2	Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat	76.00%	
3	Saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja	76.57%	
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>			
4	Saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien	77.14%	76.95%
5	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	79.43%	
6	Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kantor	74.29%	
<b>Etika Kerja</b>			
7	Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku dilingkungan perusahaan ataupun diluar lingkung perusahaan	85.14%	81.90%
8	Saya jujur dalam bekerja	74.86%	
9	Saya patuh terhadap etika dan norma yang berlaku	85.71%	
<b>Balas Jasa</b>			
10	Kesejahteraan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan	84.00%	80.38%
11	Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	76.57%	
12	Memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan	80.57%	
<b>Sanksi Hukuman</b>			
13	Karyawan diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan	78.86%	80.76%
14	kesesuaian hukuman dengan perbuatan yang dilakukan	81.71%	
15	memberikan teguran berupa surat peringatan yang sesuai dengan kesalahan	81.71%	



NO	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata -Rata Per-Indikator
	Rata - Rata		79.62%

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2023

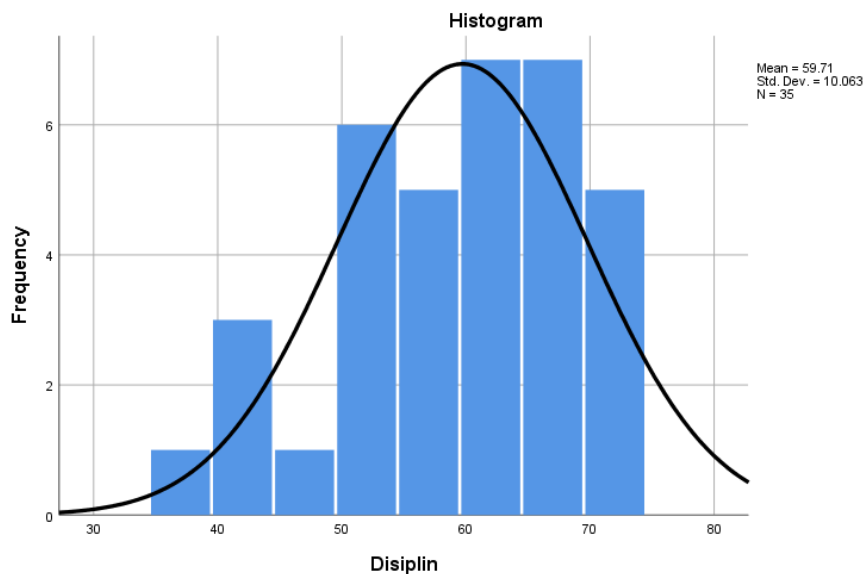
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 79.62%. Dimana total responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian penanggulangan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, etika kerja, balas jasa, sanksi hukuman. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku dilingkungan perusahaan ataupun diluar lingkungan perusahaan” yaitu sebesar 85.71%, sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74.29% terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan “saya selalu menjaga dan meraawat peralatan kantor”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar peralatan yang dimiliki oleh perusahaan dapat terjaga dengan baik.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Disiplin

Statistics		
Disiplin		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		59.71
Std. Error of Mean		1.701
Median		61.00
Mode		69
Std. Deviation		10.063
Variance		101.269
Range		36
Minimum		37
Maximum		73
Sum		2090

Sumber: Data diolah SPSS 26



Sumber: Data diolah SPSS 26

Gambar 4.6 Histogram Variabel Disiplin

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata – rata empirik disiplin kerja berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin adalah 37 dan data nilai terbesar adalah 73. Dengan nilai rata – rata adalah sebesar 59.71, median 61.00 dengan range 36 dan total skor 2090, maka untuk mengetahui hasil pengelolaan data, hasil dari rata – rata empiric dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{Jumlah Pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi}(\text{Jumlah Pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata – rata empiric sebesar 59.71 dan skor rata – rata teoritis sebesar 45, skor rata – rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata – rata skor teoritis, dengan nilai  $59.71 > 45$  maka dapat diartikan bahawa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja karyawan cukup baik (59.71)

## 1. Prestasi Kerja

Gambar 4.23 Tanggapan responden mengenai

“karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman dan penguasaan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	140
Total Tanggapan Responden		80.00%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

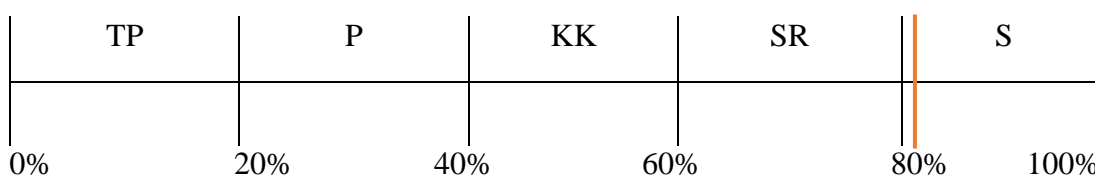
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31%, yang menjawab jarang sebanyak 6 orang atau 17%, dan untuk yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{140}{5 \times 35} \times 100\% = 80.00\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman dan penguasaan tugas” adalah 80.00% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Baik”.

Gambar 4.24 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan memiliki keterampilan dan kecakapan  
 dalam melaksanakan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	13	37%	52
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	1	7%	1
Jumlah		35	104%	147
Jumlah Tanggapan Responden		84.00%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

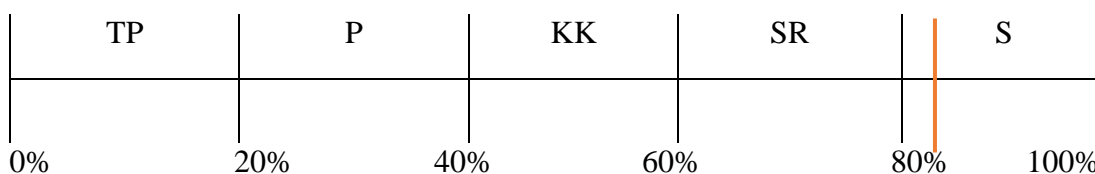
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab sering sebanyak 13 orang atau 37%, yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 11%, yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 3%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 7%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84.00\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas” adalah 84.00% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaiann “Baik”.

Gambar 4.25 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan memiliki kemauan untuk berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	5	14%	15
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	1	7%	1
Jumlah		35	104%	146
Jumlah Tanggapan Responden			83.43%	

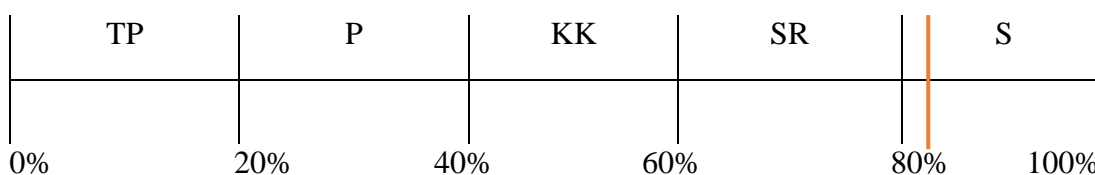
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab sering sebanyak 12 orang atau 34%, yang menjawab jarang sebanyak 5 orang atau 14%, yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 3%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 7%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{146}{5 \times 35} \times 100\% = 83.43\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memiliki kemauan untuk berprestasi” adalah 83.43% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau memiliki penilaian “Sangat Baik”

## 2. Tanggung jawab

Gambar 4.26 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab  
 atas keputusan dan Tindakan yang diambil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	43%	75
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	146
Jumlah Tanggapan Responden	83.43%			

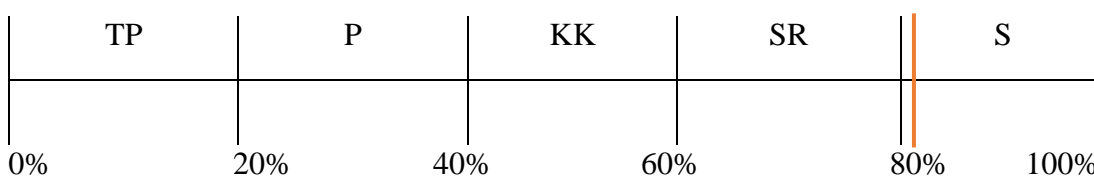
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 43%, yang menjawab sering sebanyak 12 orang atau 34%, dan untuk yang menjawab jarang sebanyak 7 orang atau 20%, dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{146}{5 \times 35} \times 100\% = 83.43\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan berani untuk memikul resiko dan berani bertanggung jawab atas keputusan dan Tindakan yang diambil” adalah 83.43% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau termasuk kedalam kategori “Sangat Baik”

Gambar 4.27 Tanggapan responden mengenai  
 “karyawan dapat bekerjasecara maksimal dalam mengerjakan  
 tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	5	14%	15
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	147
Jumlah Tanggapan Responden		84.00%		

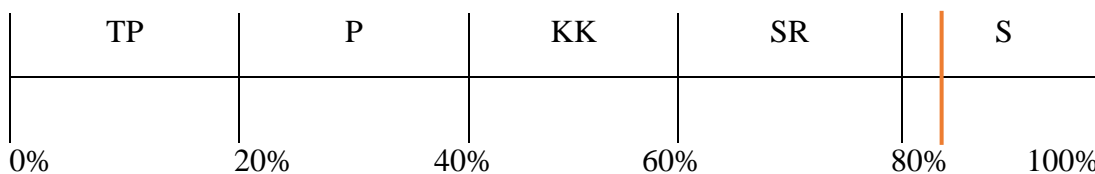
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab sering sebanyak 15 orang atau 43%, yang menjawab jarang sebanyak 5 orang atau 14%, dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84.00\% \end{aligned}$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan” adalah 84.00%. yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”

Gambar 4.28 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai  
 dengan prosedur kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	43%	75
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	141
Jumlah Tanggapan Responden		80.57%		

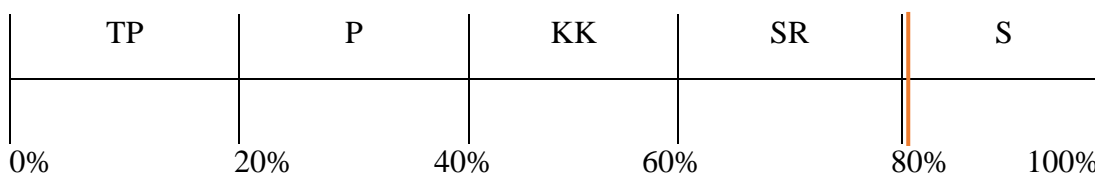
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 43%, yang menjawab sering 12 orang atau 34%, yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 9%, yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{141}{5 \times 35} \times 100\% = 80.57\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja” adalah 80.57 yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.



## 3. Ketaatan

Gambar 4.29 Tanggapan responden mengenai “karyawan mampu menaati peraturan perundang – undangan yang berlaku diperusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	37%	65
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	132
Jumlah Tanggapan Responden		75.43%		

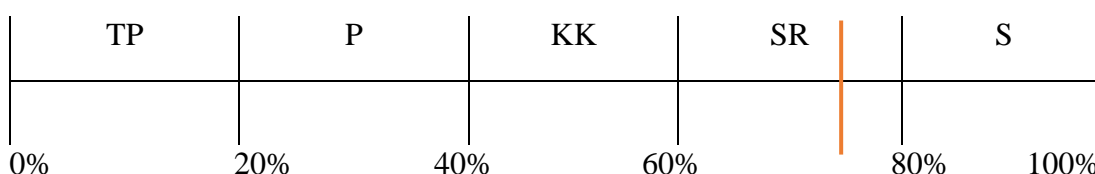
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 37%, yang menjawab sering 9 orang atau 26%, yang menjawab jarang dan pernah sebanyak 6 orang atau 17%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{132}{5 \times 35} \times 100\% = 75.43\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu menaati peraturan perundang – undangan yang berlaku diperusahaan” adalah 75.43% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Sering” atau kedalam kategori “Baik”.

Gambar 4.30 Tanggapan responden mengenai  
“karyawan mampu menaati peraturan dan perintah kedinasan yang  
Diberikan oleh atasan yang berwenang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143
Jumlah Tanggapan Responden		81.71%		

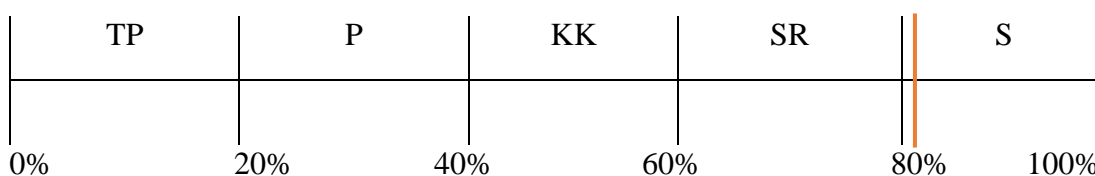
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 49%, yang menjawab sering 8 orang atau 23%, yang menjawab jarang sebanyak 6 orang atau 17%, yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 81.71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu menaati peraturan dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang” adalah 80.57% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Sering” atau ke dalam kategori “Baik”.

Gambar 4.31 Tanggapan responden mengenai  
 “karyawan taat terhadap perintah yang diberikan oleh  
 atasan yang berwenang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	54%	95
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	149
Jumlah Tanggapan Responden		85.14%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

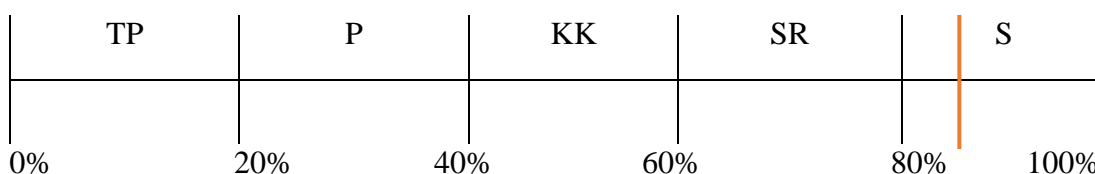
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 54%, yang menjawab sering 9 orang atau 26%, yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 11%, yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85.14\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan taat terhadap perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang” adalah 85.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.

## 4. Kejujuran

Gambar 4.32 Tanggapan responden mengenai  
“karyawan mampu bersikap jujur terhadap wewenang yang  
diberikan dan melakukan pelaporan atas hasil kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	54%	95
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	147
Jumlah Tanggapan Responden			84.00%	

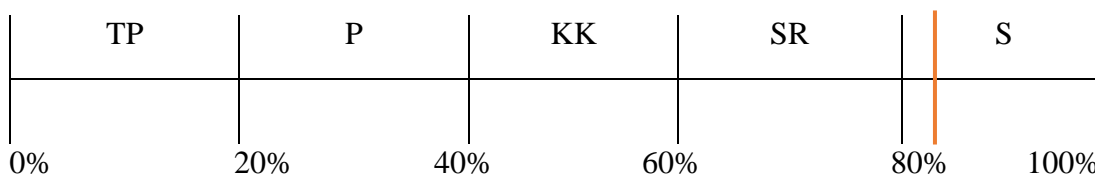
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 54%, yang menjawab sering 7 orang atau 20%, yang menjawab jarang sebanyak 6 orang atau 17%, dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84.00\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu bersikap jujur terhadap wewenang yang diberikan dan melakukan pelaporan atas hasil kerja” adalah 84.00% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.

Gambar 4.33 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan mampu untuk menjaga kerahasiaan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	138
Jumlah Tanggapan Responden			78.86%	

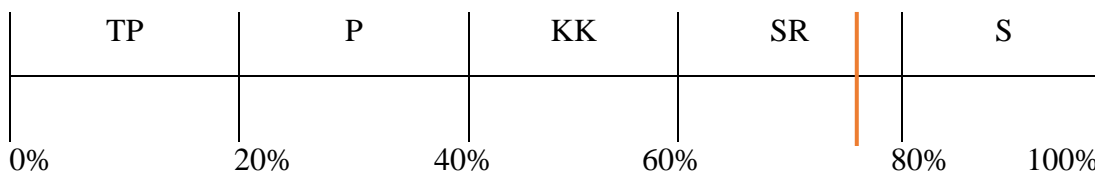
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab sering sebanyak 7 orang atau 20%, yang menjawab jarang sebanyak 7 orang atau 20%, yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



$$= \frac{138}{5 \times 35} \times 100\% = 78.86\%$$

Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu untuk menjaga kerahasiaan perusahaan” adalah 78.86% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Sering” atau kedalam kategori “Baik”.

Gambar 4.34 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan memahami bagaimana menjadi teladan yang baik  
 dalam pola Tindakan dan pola fikir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	51%	90
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	144
Jumlah Tanggapan Responden		82.29%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

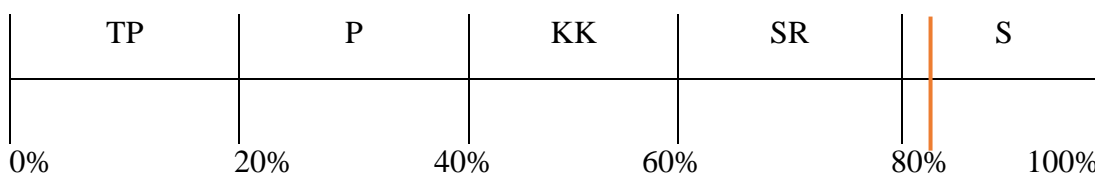
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 51%, yang menjawab sering sebanyak 8 orang atau 23%, yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 11%, dan yang menjawab pernah juga sama dengan total 5 orang atau 14%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82.29\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memahami bagaimana menjadi teladan yang baik dalam pola Tindakan dan pola fikir” adalah 82.29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.

## 5. Kerjasama

Gambar 4.35 Tanggapan responden mengenai

“Karyawan mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	34%	60
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	135
Jumlah Tanggapan Responden		77.14%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

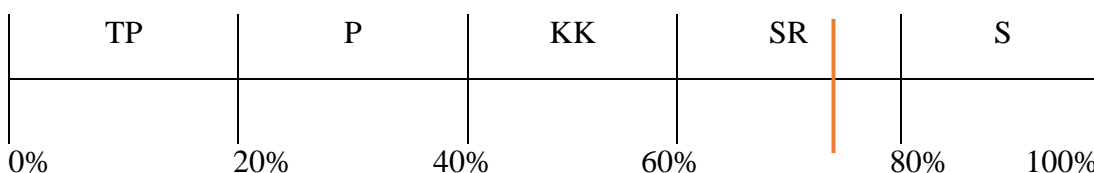
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 34%, yang menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31%, yang menjawab jarang sebanyak 7 orang atau 20%, dan yang menjawab pernah sebanyak 5 orang atau 14%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{135}{5 \times 35} \times 100\% = 77.14\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas” adalah 77.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Sering” atau kedalam kategori “Baik”.

Gambar 4.36 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan mampu memberikan kontribusi dan  
 inspirasi kepada kelompok kerjanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	40%	70
Sering	4	15	40%	56
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	144
Jumlah Tanggapan Responden			82.29%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

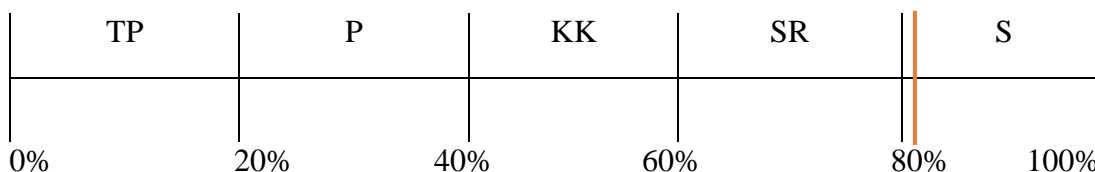
Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab sering sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 11%, dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82.29\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu memberikan kontribusi dan inspirasi kepada kelompok kerjanya” adalah 82.29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Baik”.



Gambar 4.37 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan mampu menerima saran dan pendapat yang  
 diberikan oleh orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143
Jumlah Tanggapan Responden		82.29%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

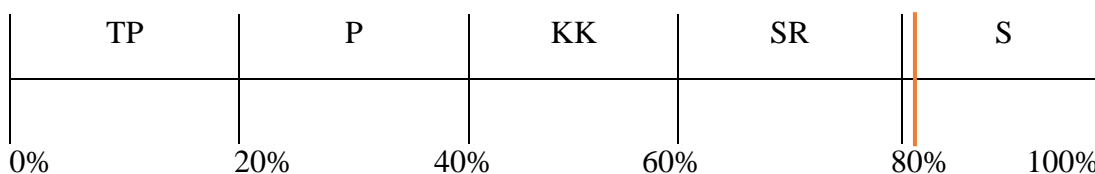
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab sering sebanyak 12 orang atau 34%, yang menjawab jarang sebanyak 8 orang atau 23%, dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 82.29\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “mampu menerima saran dan pendapat yang diberikan oleh orang lain” adalah 81.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”

## 6. Inisiatif

Gambar 4.38 Tanggapan responden mengenai  
“Karyawan memiliki inisiatif dalam Langkah  
pengambilan keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	34%	60
Sering	4	16	46%	64
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	142
Jumlah Tanggapan Responden			81.14%	

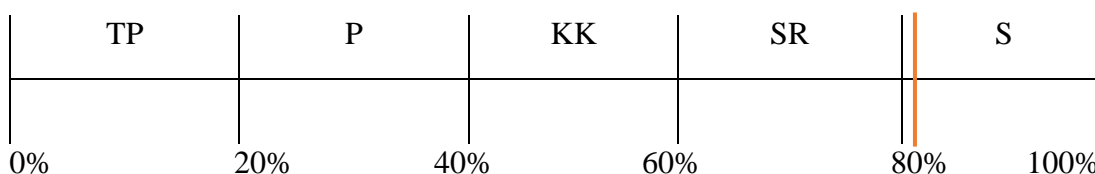
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 34%, yang menjawab sering sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab jarang sebanyak 4 orang atau 11%, dan yang menjawab pernah 3 orang atau 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 142 dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{142}{5 \times 35} \times 100\% = 81.14\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memiliki inisiatif dalam Langkah pengambilan keputusan” adalah 81.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.

Gambar 4.39 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pemberian  
 saran terhadap orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	20	57%	100
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	157
Jumlah Tanggapan Responden			89.71%	

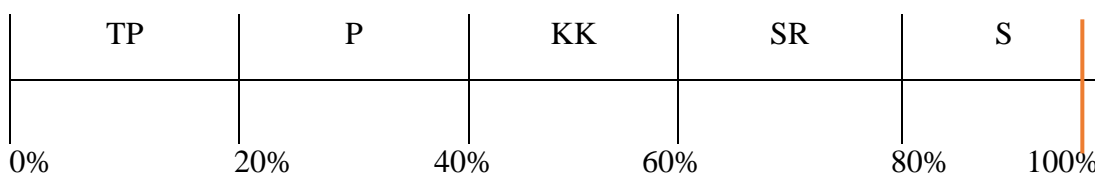
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau 57%, yang menjawab sering sebanyak 12 orang atau 34%, dan yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 9%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ = \frac{157}{5 \times 35} \times 100\% = 89.71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pemberian saran terhadap orang lain” adalah 89.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.

Gambar 4.40 Tanggapan responden mengenai  
 “Karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan  
 prosedur kerja yang ada diperusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	54%	95
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	152
Jumlah Tanggapan Responden		86.86%		

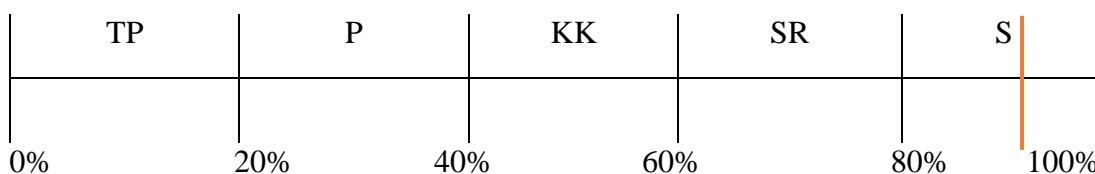
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 19 orang atau 54%, yang menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31%, yang menjawab jarang sebanyak 3 orang atau 9%, dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang atau 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 152 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{152}{5 \times 35} \times 100\% = 86.86\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada diperusahaan” adalah 86.86% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut termasuk kedalam kategori “Selalu” atau kedalam kategori “Sangat Baik”.

Tabel 4.41 Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Tanggapan  
 Rerponden Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata -Rata Per-Indikator
<b>Prestasi Kerjaa</b>			
1	Saya memiliki pengetahuan pengalaman dan penguasaan tugas	80.00%	82.48%
2	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas	84.00%	
3	Saya memiliki kemauan untuk berprestasi	83.43%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
4	Saya berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan indakan yang diambil	83.43%	82.67%
5	Sayaa dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	84.00%	
6	Saya teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja	80.57%	
<b>Ketaatan</b>			
7	Saya memiliki ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku diperusahaan	75.56%	80.76%
8	Karyawan memiliki ketaatan terhadap peraturan dan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang	81.71%	
9	karyawan metaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang	85.14%	
<b>Kejujuran</b>			
10	Saya mampu bersikap jujur terhadap wewenang yang dberikan dan melakukan pelaporan atas hasil kerja	84.00%	81.71%
11	Saya mampu untuk menjaga kerahasiaan perusahaan	78.86%	
12	Saya memahami bagaimana menjadi teladan yang baik dalam pola tindakan dan pola fikir	82.29%	
<b>Kerjasama</b>			
13	Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas	75.43%	

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata -Rata Per-Indikator
14	Saya mampu memberikan kontribusi dan inspirasi kepada kelompok kerjanya	81.71%	80.38%
15	Saya mamu menerima saran dan pendapat yang diberikan oleh orang lain	82.29%	
<b>Inisiatif</b>			
16	Saya memiliki inisiatif dalam langkah pengambilan keputusa	81.14%	85.90%
17	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pemberian saran terhadap orang lain	89.71%	
18	Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada diperusahaan	86.86%	
<b>Rata – Rata</b>		<b>82.32%</b>	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja yakni sebesar 82.32%. Dimana total tanggatersebut berada pada interval (81% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian penanggulangan kebocoran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor sangat baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju mengenai indikator presstasi kerja, tanggungjawab, kejujuran, Kerjasama, inisiatif. Nilai rata – rata tertinggi responden tertinggi terdapat pada indikator inisiatif pada pernyataan “karyawann memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada di perusahaan” yaitu sebesar 86.86%. Sedangkan untuk tanggapan responden terendah yaitu 75.43% pada pernyataan”saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh perusahaan.

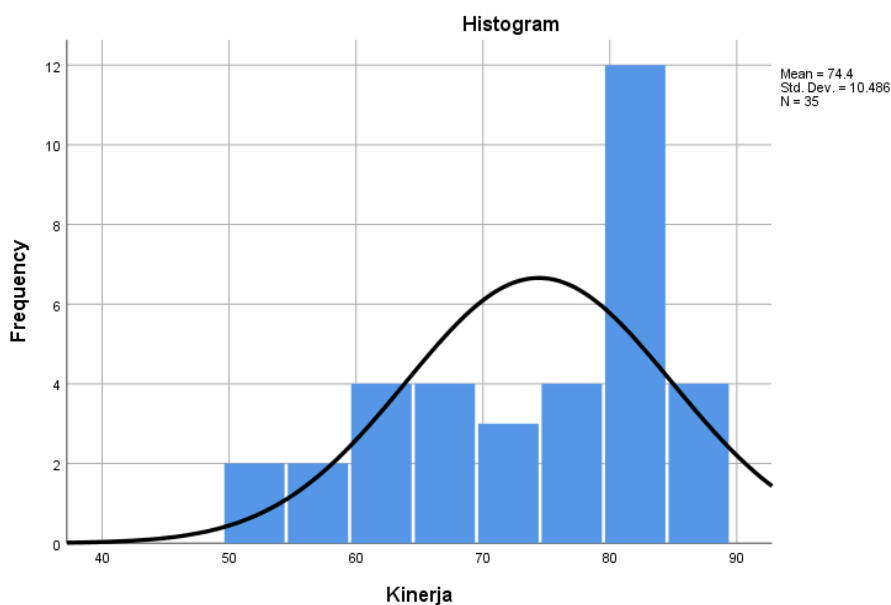
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Y) Kinerja Karyawan dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.42 statistik Deskriptif Kinerja

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		74.40
Std. Error of Mean		1.772
Median		77.00
Mode		84
Std. Deviation		10.486
Variance		109.953
Range		35
Minimum		52
Maximum		87
Sum		2604

Sumber : Data diolah SPSS 26

Gambar 4.7 Histogram Variabel Kinerja



Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa rata – rata empirik disiplin kerja berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja adalah 52 dan data nilai terbesar adalah 87. Dengan nilai rata – rata adalah sebesar 74.40, median 77.00 dengan range 35 dan total skor 2604, maka

untuk mengetahui hasil pengelolaan data, hasil dari rata – rata empiric dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{skor\ terendah(Jumlah\ Pertanyaan) + Skor\ tertinggi\ (Jumlah\ Pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritik\ (Y) = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 74.40 dan skor rata – rata teoritis sebesar 54, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata – rata skor teoritis, dengan nilai  $74.40 > 54$  maka dapat diartikan bahawa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja baik.

Tabel 4. 1 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	74.40	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

#### 4.3.2 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: Variabel Kinerja Karywan (Y) dan Variabel Disiplin Kerja (X). hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v.26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.44 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	46.356	9.801		4.730	.000
	Disiplin	.470	.162	.652	2.900	.007

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.44 diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 46.356 + 0.470X$ . koefisien regresi disiplin yang artinya setiap ada peningkatan disiplin maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.



### 4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengelolaan data menggunakan SPSS v.26 untuk perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4.45 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.426	.408	8.092

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien Determinasi (R-Square) Yaitu sebesar 0.426 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 42.6% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X), sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3.4 Analisis Statistik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat keceratan antara variabel. Uji Normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov – Sminov Test. Data dari variabel penelitian yaitu Disiplin dan Kinerja dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.46 Uji Normalitas

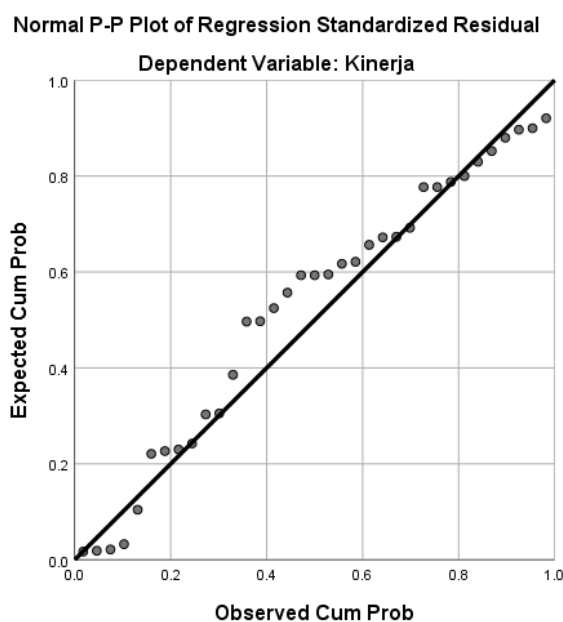
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	74.400000
	Std. Deviation	4.72599263
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.093
	Negative	-.165
Test Statistic		.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 <sup>c</sup>

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji Normalitas menggunakan standart Residual diatas, diperoleh nilai Signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu, sebesar 0.17 signifikansi 5% (0.05) atau sig > 0.05. Hal ini memberikan gambaran bahwa data

kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut: Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji Normalitas menggunakan standart Residual diatas, diperoleh nilai Signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu, sebesar 0.17 signifikansi 5% (0.05) atau  $\text{sig} > 0.05$ . Hal ini memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut :



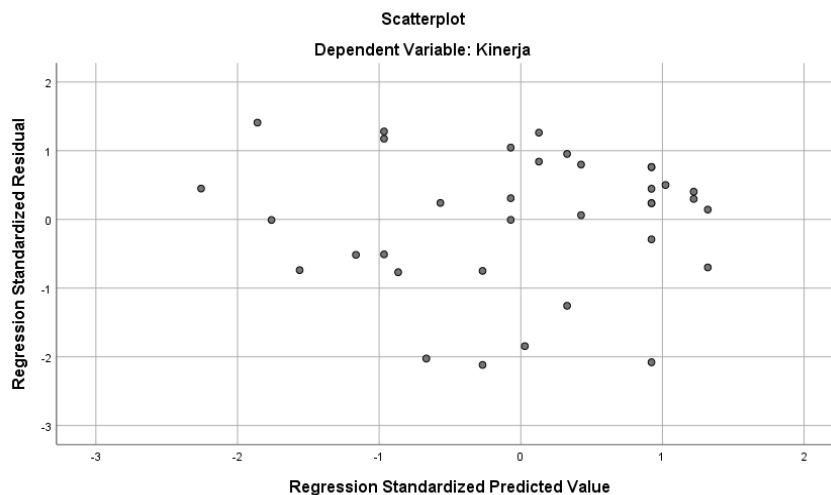
*Sumber :Hasil output SPSS 26*

Gambar 4.8 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat diketahui bahwa penebaran titik pada gambar 4.8 dekat dengan garis diagonal tersebut hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi ini digunakan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, namun jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas yang telah dilakukan dengan olah data SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Hasil Output spss 26

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.9 diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji-t untuk menguji bagaimana korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.47 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.356	9.801		4.730	.000
	Disiplin	.470	.162	.652	2.900	.007

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2023

Rumus untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah :

$$T_{tabel} = [a; df = n - k]$$

Keterangan:

$$a = 0.005(5\%)$$

N= Jumlah responden

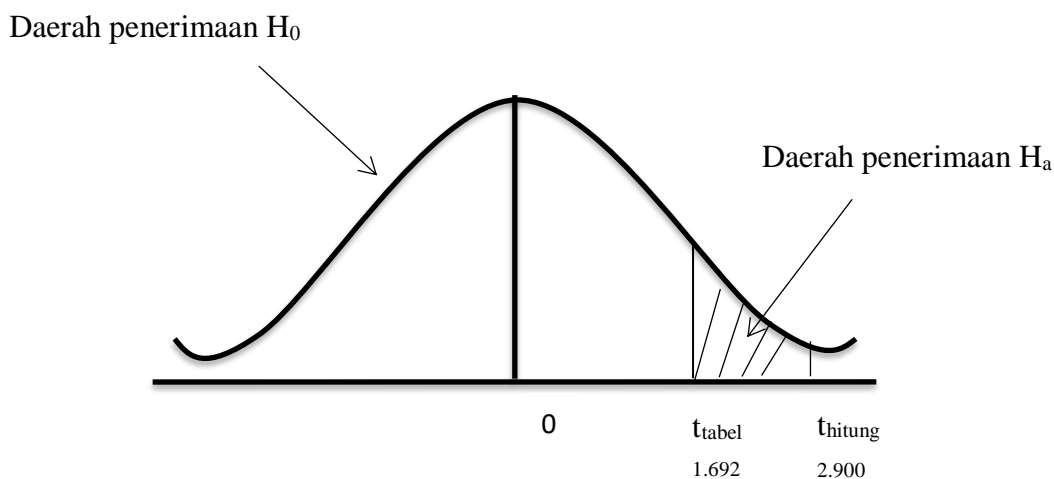
K= Jumlah Variabel

$$\text{Jadi } t_{tabel} = [0.05; 35 - 1 - 1]$$

$$T_{tabel} = 0.05; 33$$

Kemudia dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditemukan nilai sebesar 1.692

Diketahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.692, maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2.900 > 1.692$ ) artinya tolak  $H_0$  diterima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor.



#### 4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah Bagian Penanggulangan Kebocoran dengan jumlah responden 35 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor.

##### 4.4.1 Disiplin Kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor

Disiplin Kerja dalam suatu perusahaan berguna untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang telah dibuat, sehingga dapat memacu para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan bekerja lebih baik lagi. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa ditegakannya disiplin yang baik maka akan terasa sulit bagi sebuah perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu variabel disiplin kerja yakni 79.62%. Dimana total responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian penanggulangan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, etika kerja, balas jasa, sanksi hukuman. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan "saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku dilingkungan perusahaan ataupun diluar lingkungan perusahaan" yaitu sebesar 85.71%, sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 74.29% terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan "saya selalu menjaga dan merawat peralatan kantor. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin

kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar peralatan yang dimiliki oleh perusahaan dapat terjaga serta terawat dengan baik. Untuk persentasw dibawah rata – rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata perlu dipertahankan.

#### **4.4.2 Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor**

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan hasil kerja yang terjadi secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

variabel kinerja yakni sebesar 82.32%. Dimana total tanggatersebut berada pada interval (81% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian penanggulangan kebocoran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor sangat baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju mengenai indikator presstasi kerja, tanggungjawab, kejujuran, Kerjasama, inisiatif. Nilai rata – rata tertinggi responden tertinggi terdapat pada indikator inisiatif pada pernyataan “karyawann memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja yang ada di perusahaan” yaitu sebesar 86.86%. Sedangkan untuk tanggapan responden terendah yaitu 75.43% pada pernyataan”saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh perusahaan.

#### **4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor**

Berdasarkan uji regresi linear sederhan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 46.356, koefisien variabel disiplin kerja (X) adalah sebesar 0.470. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 46.356 + 0.470X$  setiap ada peningkatan disiplin maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji normalitaas diperoleh nilai Kolmogorov sminorv yaitu sebesar 0.17 angka sig Kolmogorov Smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0.05) atau  $\text{sig} > 0.05$ . Hal tersebut memberikan gambaran bahawa data kedua variabel berdistribusi normal. Untuk hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung} 2.900$  dan  $t_{tabel} 1.692$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.900 > 1.692$ ) artinya tolak  $H_0$  diterima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor. Hal ini dibuktikan engan uji – uji yang sudah dilakukan pada masing – masing variabel yang diteliti.

Hal ini didukung oleh penelitian Natasha Aulia Giwangan, Alex Winarno (2019) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Pelayanan Jaringan (Persero). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (Independent) dan Kinerja (Dependen). Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Dan Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (Independent) dan Kinerja (Dependen). Hasil penelitian tersebut yaitu adanya Pengaruh Positif dan Signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Bandung.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata – rata yaitu sebesar 79.62%, dengan rata – rata tertinggi diperoleh oleh indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 81.90% dan nilai rata – rata terendah diperoleh oleh indikator tingkat kewaspadaan sebesar 76.95%
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata – rata yaitu 82.06% dengan nilai rata – rata tertinggi diperoleh oleh indikator inisiatif yaitu sebesar 84.95% dan nilai rata – rata terendah diperoleh oleh indikator kerjasama dengan nilai rata – rata 79.81%
3. Hasil penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi  $Y = 26.050 + 0.589X$ . Pengujian hipotesis dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.900 > 1.692$  artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor.

#### **5.2. Saran**

1. Berdasarkan hasil analisis pada disiplin kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator tingkat kewaspadaan, saran yang diberikan yaitu kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor harus memperhatikan dan memberikan peringatan kepada karyawan yang kurang baik dalam merawat peralatan kantor agar peralatan kantor tetap terawat dan terjaga dengan baik karena peralatan kantor yang dimiliki merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga dengan sebaik mungkin.
2. Berdasarkan hasil analisis pada kinerja karyawan diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu Kerjasama saran yang diberikan yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor harus lebih memberikan dukungan dan motivasi agar para karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan bekerjasama, karena pekerjaan yang dilakukan dengan cara Kerjasama akan terasa lebih ringan bila dikerjakan. Hal pertama yang dapat menunjang agar Kerjasama dapat berjalan dengan baik yaitu tetap menjaga komunikasi antar karyawan. Sehingga tujuan yang akan dicapai akan lebih mudah bila dikerjakan bersama-sama.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti agar memperoleh penjelasan lebih lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori,Praktik dan penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: UISU Press.
- Ansory , A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Sidoardjo: Indonesia Pustaka.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana.
- Cleopatra. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST Vol 3, No 1, 1-5*.
- Ghozali , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogor.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *e-proceeding of Management: Vol 6, NO.1, 1070-1078*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Hartatik . (2018). *Mengembangkan SDM (1)*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Hasibuan, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichasan, R. N., Suriana, E., & Nasution, L. (Agustus 2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-1 Bukutbarisan Meda. *Jurnal Darma Agung Volume 28, Nomor 2*, 187-210.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Panuluh, T. D., & Gilang, S.H.,M.M, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *e-proceeding of Management Vol 6 No 3*, 6093-6100.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 18 No 1*, 22-38.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar.
- Setiana, A. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasik malaya. *Jurnal ecomica*, ISSN 2527-6247. Retrieved Desember 17, 2022, from [https://www.academia.edu/download/56438293/PENGARUH\\_DISIPLIN\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_PADA\\_PDAM.pdf](https://www.academia.edu/download/56438293/PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PDAM.pdf)
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Merode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Online Jurnal System Eko dan Bisnis*, Vol 8 No 4.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 48-77.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3, No 3*, 365-374.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional. *Juuenal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi) Vol 3 No 2*, 51-57.

## DAFTAR RIWAT HIDUP

### **Data diri**

Nama : Nadilla Putri Azzahra  
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 22 Juli 2000  
Alamat : Kp kebon jati Rt04/01 Tamansari Bogor  
Agama : Islam  
Usia : 22 Tahun

### **Riwayat Pendidikan**

SD : SDN Sirnagalih 05  
SMP : SMP Negeri 1 Tamansari  
SMA : SMA Rimba Madya Kota Bogor

Bogor, 19 Mei 2023

Penulis

Nadilla Putri Azzahra

## Lampiran

### Lampiran 1 kuesioner

Bogor, Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Responden di-

Tempat

Perilah : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu Berkas

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, maka dengan ini saya

Nama : Nadilla Putri Azzahra

NPM : 021119195

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujur – jujurnya. Adapaun tujuan dari penelitian ini semata – mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Kuesioner ini hanya digunakan untuk keperluan skripsi dan tidak untuk di publikasikan secara luas sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I demi terselesaikannya penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih.

### Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Setiap pernyataan ini dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda checklist (✓) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

### Data Responden

1. Jenis Kelamin
  - Laki – laki
  - Perempuan
2. Pendidikan Terakhir S1
  - D3
  - SMA/ SMK
  - SD
3. Usia
  - 20-29 Tahun
  - 30-39 Tahun
  - 40-49 Tahun
  - > 50 Tahun
4. Lama bekerja
  - < 1 Tahun
  - 1-5 Tahun
  - 5-10 Tahun
  - > 10 tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan dibawah ini :

SL = Selalu	Diberi skor (5)
SR = Sering	Diberi skor (4)
J = Jarang	Diberi skor (3)
PR = Pernah	Diberi skor (2)
TP = Tidak Pernah	Diberi skor (1)

Hormat Saya

Nadilla Putri Azzahra

## DAFTAR PERNYATAAN

## Disiplin Kerja

No	Petanyaan	SL	SR	J	PR	TP
Frekuensi Kehadiran						
1	Saya datang dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
2	saya datang tepat waktu setelah jam istirahat					
3	saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja					
Tingkat Kewaspadaan						
4	Saya menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien					
5	Saya berhati - hati dalam menggunakan peralatan kerja					
6	saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja					
Etika Kerja						
7	Saya selalu menjaga sopan dan santun dalam berperilaku didalam maupun luar perusahaan					
8	Saya jujur dalam bekerja					
9	Kepatuhan terhadap etika dan norma yang berlaku					
Balas Jasa						
10	Kesejahteraan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan					
11	Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
12	Memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan/berprestasi					
Sanksi Hukuman						

No	Petanyaan	SL	SR	J	PR	TP
13	Karyawan diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan					
14	Kesesuaian hukuman yang diberikan dengan perbuatan yang dilakukan					
15	Memberikan teguran berupa surat peringatkn yang sesuai dengan kesalahan					

## DAFTAR PERNYTAAN

## Kinerja Karyawan

No	Petanyaan	SL	SR	J	PR	TP
Prestasi Kerja						
1	Saya memiliki Pengetahuan, pengalaman dan penguasaan tugas					
2	Saya memiliki Keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas					
3	Saya memiliki Kemauan untuk berprestasi					
Tanggung Jawab						
4	Saya berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan Tindakan yang diambil					
5	Saya dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
6	saya memiliki ketelitian dan bekerja berdasarkan prosedur kerja					
Kejujuran						
7	Saya memahami kejujuran terhadap wewenang yang diberikan dan pelaporan atas hasil kerja					
8	Saya mampu untuk menjaga kerahasiaan perusahaan					
9	Saya memahami bagaimana menjadi teladan yang baik dalam pola Tindakan dan pola fikir					
Kerjasama						
10	Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas					
11	Saya mampu memberikan kontribusi dan inspirasi kepada kelompok kerjanya					



No	Petanyaan	SL	SR	J	PR	TP
12	Melibatkan orang lain dalam pengelolaan informasi dan sumber daya					
Inisiatif						
13	Memiliki inisiatif dalam pengambilan keputusan					
14	Memiliki inisiatif dalam memberikan saran					
15	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan prosedur kerja					



Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
5	2	2	3	3	3	5	2	4	3	3	4	2	4	4	5	4	5
3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4
3	4	4	4	2	2	3	2	2	5	1	2	1	3	4	4	3	4
3	4	4	2	4	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	3	4	3
3	5	5	3	5	4	4	5	2	3	2	5	2	2	2	3	4	5
2	5	5	3	4	4	2	3	5	4	5	2	3	3	3	4	5	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	2	5	4
5	4	3	3	4	4	2	3	5	3	2	3	2	5	4	4	4	4
3	1	1	3	4	5	3	5	3	2	2	4	4	2	3	4	3	5
2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	5	2	2	3	3	4	4	2
4	4	4	5	4	5	2	3	3	5	3	4	2	5	4	3	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5
2	3	3	5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	2
4	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	2	5	4	4	5	5
5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	2	3	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	3	3
5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5
4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4

Lampiran 3  $r_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$ 

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

Tabel nilai t

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>1</b>	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	<b>1</b>
<b>2</b>	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	<b>2</b>
<b>3</b>	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	<b>3</b>
<b>4</b>	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	<b>4</b>
<b>5</b>	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	<b>5</b>
<b>6</b>	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	<b>6</b>
<b>7</b>	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	<b>7</b>
<b>8</b>	1,397	<b>1,860</b>	2,306	2,896	3,355	<b>8</b>
<b>9</b>	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	<b>9</b>
<b>10</b>	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	<b>10</b>
<b>11</b>	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	<b>11</b>
<b>12</b>	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	<b>12</b>
<b>13</b>	1,350	<b>1,771</b>	2,160	2,650	3,012	<b>13</b>
<b>14</b>	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	<b>14</b>
<b>15</b>	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	<b>15</b>
<b>16</b>	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	<b>16</b>
<b>17</b>	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	<b>17</b>
<b>18</b>	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	<b>18</b>
<b>19</b>	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	<b>19</b>
<b>20</b>	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	<b>20</b>
<b>21</b>	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	<b>21</b>
<b>22</b>	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	<b>22</b>
<b>23</b>	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	<b>23</b>
<b>24</b>	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	<b>24</b>
<b>25</b>	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	<b>25</b>
<b>26</b>	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	<b>26</b>
<b>27</b>	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	<b>27</b>
<b>28</b>	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	<b>28</b>
<b>29</b>	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	<b>29</b>
<b>30</b>	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	<b>30</b>
<b>31</b>	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	<b>31</b>
<b>32</b>	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	<b>32</b>
<b>33</b>	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	<b>33</b>
<b>34</b>	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	<b>34</b>
<b>35</b>	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	<b>35</b>
<b>36</b>	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	<b>36</b>
<b>37</b>	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	<b>37</b>
<b>38</b>	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	<b>38</b>
<b>39</b>	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	<b>39</b>

(Sumber : Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS(Dr. Imam Ghozali)





Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	15

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	18



## Lampiran 5 Analisis Deskriptif

### Analisis Deskriptif Variabel X (Disiplin Kerja)

#### X1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143

#### X2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	133

#### X3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	34%	60
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	134

#### X4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	11	31%	55
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	135

## X5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	10	29%	40
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	2	6%	2
Jumlah		35	100%	139

## X6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	6	17%	24
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	7	20%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	130

## X7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	21	60%	105
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	149

## X8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	43%	75
Sering	4	5	14%	20
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	7	20%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	131

## X9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	22	63%	110
Sering	4	6	17%	24
Jarang	3	2	6%	6
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	150

## X10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	51%	90
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	147

## X11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	37%	65
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	5	14%	15
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	2	6%	2
Jumlah		35	100%	134

## X12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	141

X13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	10	29%	30
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	138

X14

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143

X15

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	51%	90
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	143

## Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	140

Y2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	13	37%	52
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	1	7%	1
Jumlah		35	104%	147

Y3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	5	14%	15
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	1	7%	1
Jumlah		35	104%	146

Y4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	43%	75
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	146

Y5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	5	14%	15
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	147

Y6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	15	43%	75
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	141

Y7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	47%	85
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	3	8%	9
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		36	100%	147

Y8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	17	49%	85
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143

Y9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	54%	95
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	149

## Y10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	54%	95
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	147

## Y11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	16	46%	80
Sering	4	7	20%	28
Jarang	3	7	20%	21
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	138

## Y12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	18	51%	90
Sering	4	8	23%	32
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	5	14%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	144



## Y13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	37%	65
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	132

## Y14

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	13	37%	65
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	143

## Y15

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	14	40%	70
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	1	3%	2
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	144

## Y16

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	34%	60
Sering	4	16	46%	64
Jarang	3	4	11%	12
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	142

## Y17

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	20	57%	100
Sering	4	12	34%	48
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	157

## Y18

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	19	54%	95
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	3	9%	9
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	152

### Lampiran 6 Analisis Data

#### Uji Regresi Linear Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	46.356	9.801		4.730	.000
	Disiplin	.470	.162	.451	2.900	.007

Sumber : Hasil Output SPSS 26

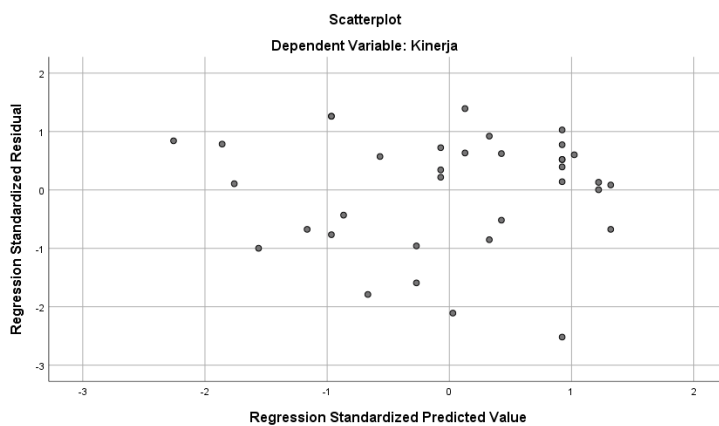
#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	74.4000000
	Std. Deviation	4.72599263
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.093
	Negative	-.165
Test Statistic		.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Output SPSS 26

#### Uji Heterosdastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS 26

## Uji Signifikansi Parsial T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	46.356	9.801		4.730	.000
	Disiplin	.470	.162	.451	2.900	.007

Sumber : Hasil Output SPSS 26

## Lampiran 8 Surat Keterangan Riset



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA)  
TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

Jln. Siliwangi No. 121 Bogor 16142 Telp. (0251) 8324111 Fax. 8321575  
e-mail : corporate@tirtapakuan.co.id web : www.tirtapakuan.co.id

**SURAT KETERANGAN**  
**Nomor : 074/Ket. 25 -PERUMDA.TPKB/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa/ Fakultas  
Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan Bogor :

**Nama** : Nadilla Putri Azzahra  
**NPM** : 021119195  
**Jurusan** : Manajemen

Telah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.  
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, September 2022

DIREKTUR UMUM  
  
 H. RIVELINO RIZKY M

