

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Pada Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

ERFAN CHOIRUL RIZAL
14503020111142



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019

MOTTO

“Jangan pernah berhenti. Teruslah maju, tidak peduli apa yang terjadi dan yang diambil darimu. Bahkan ketika hidup sangat tidak adil, jangan menyerah”



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap
Prestasi Kerja (survei pada karyawan PT. Telkom Akses
Pasuruan)

Disusun oleh : Erfan Choirul Rizal

NIM : 145030201111142

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 21 Mei 2019
Komisi Pembimbing

Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si
NIP. -

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

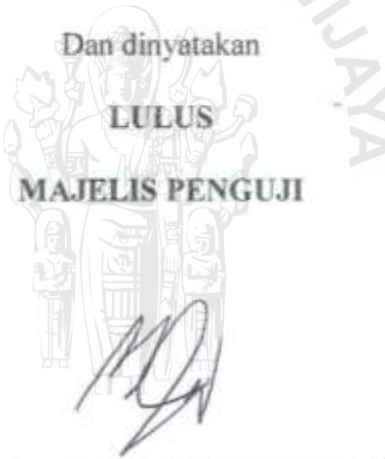
Hari : Senin
Tanggal : 13 Mei 2019
Jam : 09.00
Skripsi atas nama : Erfan Choirul Rizal
NIM : 145030201111142
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)

Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si.
NIP. -

Anggota

Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 195912101986011001

Anggota

Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 27 Mei 2019



Erfan Choirul Rizal
NIM.145030201111142

RINGKASAN

Erfan Choirul Rizal, 2019, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)**, Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya perusahaan. Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk mengoptimalkan prestasi kerja karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasional. Prestasi kerja yang tinggi berasal dari adanya patuhnya karyawan terhadap disiplin kerja dan karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga menumbuhkan sikap loyalitas atau komitmen. Oleh karena itu, penumbuhan sikap disiplin kerja dan komitmen organisasional sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuisioner dengan kriteria responden karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 109 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara Parsial, bahwa seluruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Prestasi Kerja

SUMMARY

Erfan Choirul Rizal, 2019, Department of Business Administration, Concentration of Human Resources, Faculty of Administrative Sciences, Brawijaya University, **Effect of Work Discipline and Organizational Commitment on Work Achievement (studios at PT Telkom Akses Pasuruan employees)**, Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Sc.

Human resources are the spearhead that will determine the success of the implementation of company activities and also the crisis factors that can determine the back and forth of life and death of the company. Every company certainly wants employees who have high work performance. Therefore the company must try to optimize the work performance of employees in order to provide maximum contribution to the company. There are factors that influence work performance including work discipline and organizational commitment. High work performance comes from the obedience of employees to work discipline and employees who have strong ties with the company so as to foster an attitude of loyalty or commitment. Therefore, the growth of the attitude of work discipline and organizational commitment is very important in improving employee work performance.

This research uses explanatory research with a quantitative approach. The variables used in this study are three, namely Work Discipline (X1), Organizational Commitment (X2), and Employee Performance (Y). Data collection was obtained from collecting questionnaires with the criteria of respondents of PT. Telkom Access Pasuruan. The sample used in this study was 109 respondents. The sampling technique used is Proportional stratified random sampling. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study discuss that Work Discipline (X1) and Organizational Commitment (X2) apply simultaneously and significantly to Employee Performance (Y). Partially, all independent variables namely Work Discipline (X1) and Organizational Commitment (X2) are significantly related to Employee Job Pretensions (Y).

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, and Job Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Ari Darmawan, S.AB., M.AB selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Bapak Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan semangat, serta petunjuk hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis atas ilmu dan nasehatnya yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan, semoga dapat bermanfaat di masa depan.
7. Seluruh Dosen, Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis sehingga kepengurusan administrasi penyusunan skripsi ini menjadi lancar.
8. Kedua orang tua tercinta, Ibu Binti Muniroh dan Bapak Aji Tobroni serta kepada adik-adik saya Octaviana Rizka Fadila, Farel Diya Ul-haq, Bilqis Beril Al-Mecca terimakasih telah memberikan doa restu, semangat serta

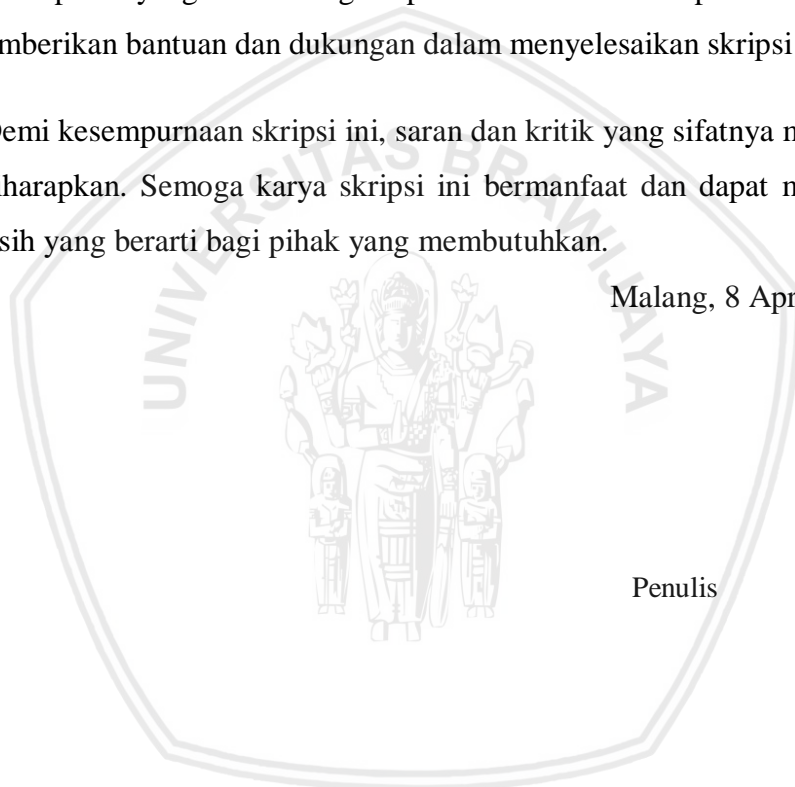
dukungan baik moril maupun spiritual kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Saudara dan Sahabat-sahabat saya, Widiana, Siva, Dina, Santi, Tomo, Rival, Erico, Rahmad, Novieka, Tiwi, Dzaky, Bagus, dan Wahyu terimakasih banyak untuk segala bentuk kebaikan, bantuan dan dukungan tiada henti.
10. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2014.
11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangsih yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 8 April 2019

Penulis



DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI....	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN.....	5
SUMMARY.....	6
KATA PENGANTAR.....	7
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Empiris	10
B. Tinjauan Teoritis	14
1. Disiplin Kerja.....	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Tujuan Disiplin Kerja	15
c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	16
d. Pelaksanaan Disiplin Kerja	17
2. Komitmen Organisasional	17
a. Pengertian Komitmen Organisasional	17
b. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional	18
3. Prestasi Kerja	19
a. Pengertian Prestasi Kerja	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	20
c. Pola Pengukuran Prestasi Kerja	22
d. Penilaian Prestasi Kerja	22
e. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	23
f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	24
C. Hubungan Antar Variabel	25
1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja	25



2.	Hubungan Komitmen Organisasional dengan Prestasi Kerja	26
D.	Model Konsep dan Hipotesis	26
1.	Model Konsep	26
2.	Model Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN		29
A.	Jenis Penelitian	29
B.	Lokasi Penelitian	30
C.	Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	30
1.	Konsep	30
2.	Variabel Penelitian	31
a.	Variabel Independen (Variabel Bebas).....	31
b.	Variabel Dependen (Variabel Terikat)	31
3.	Definisi Operasional.....	32
4.	Skala Pengukuran.....	36
D.	Populasi dan Sampel	37
1.	Populasi.....	37
2.	Sampel	37
E.	Metode Pengumpulan Data.....	39
1.	Sumber Data.....	39
a.	Data Primer	39
b.	Data Sekunder	39
2.	Instrumen Penelitian.....	40
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas	40
1.	Uji Validitas	41
2.	Uji Reliabilitas	41
3.	Hasil Uji Validitas	42
4.	Hasil Uji Reliabilitas	44
G.	Teknik Analisis Data	45
1.	Analisis Statistik Deskriptif	45
2.	Uji Asumsi Klasik	45
a.	Uji Normalitas	45
b.	Uji Multikolinieritas	46
c.	Uji Heteroskedastisitas	46
3.	Analisis Regresi Linier Ganda	47
H.	Pengujian Hipotesis	48
1.	Uji F (uji Fisher).....	48
2.	Uji t (uji t-Student)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
1.	Sejarah dan Profil PT TELKOM AKSES	51
2.	Visi & Misi Telkom Akses	52



3.	Struktur Organisasi.....	52
4.	Logo PT.TELKOM AKSES	62
B.	Gambaran Umum Responden	62
1.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	63
3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
4.	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
C.	Analisis Deskriptif Variabel.....	64
1.	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja (X1)	65
2.	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X2).....	68
3.	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	72
D.	Asumsi-Asumsi Klasik Regresi.....	76
1.	Uji Normalitas.....	76
2.	Uji Multikolinieritas	78
3.	Uji Heterokedastisitas.....	79
E.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
1.	Persamaan Regresi	80
2.	Pengujian Hipotesis.....	81
a.	Hipotesis I (F test / Serempak).....	81
b.	Uji t Partial	82
3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	84
F.	Pembahasan.....	84
1.	Pengaruh Simultan Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	86
2.	Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)	87
3.	Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	88
BAB V PENUTUP		90
A.	Kesimpulan	90
B.	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN		96



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3. 1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	34
Tabel 3. 2	Penentuan Skor Jawaban Responden	37
Tabel 3. 3	Perhitungan <i>Proportional Stratified Random Sampling</i>	38
Tabel 3. 4	Uji Validitas Variabel.....	43
Tabel 3. 5	Uji Reliabilitas Variabel	44
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4. 5	Interpretasi Nilai Mean	65
Tabel 4. 6	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja (X1)	65
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X2).....	69
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4. 9	Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4. 10	Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4. 11	Rekapitulasi Hasil Regresi.....	80
Tabel 4. 12	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	84

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2. 1	Model Konsep	27
Gambar 2. 2	Model Hipotesis.....	27
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi pada PT Telkom Akses Pasuruan	53
Gambar 4. 2	Logo PT.TELKOM AKSES.....	62
Gambar 4. 3	P-P Plot	77
Gambar 4. 4	Uji Heteroskedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuisisioner Penelitian	97
Lampiran 2.	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	102
Lampiran 3.	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komiten Organisasional ..	105
Lampiran 4.	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja	108
Lampiran 5.	Frekuensi Jawaban Responden	111
Lampiran 6.	Uji Validitas dan Reliablitas	117
Lampiran 7.	Asumsi Klasik.....	120
Lampiran 8.	Regresi Linier Berganda.....	123



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin modern ini persaingan antara perusahaan semakin tinggi. Hal ini karena semakin banyak kebutuhan yang ada di masyarakat dan semakin beraneka ragam pilihan barang dan jasa yang ada di pasaran. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan dituntut untuk bekerja keras dalam menyediakan sumber daya yang berkualitas. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang mempunyai peran aktif dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan.

Karim (2013:514) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan”. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan diharuskan adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan dapat mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia adalah unsur mutlak dalam setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan bermoral yang baik. Untuk itu perlu adanya pengelolaan secara profesional terhadap individu-individu didalam perusahaan agar tercipta hubungan yang baik antara manajer dengan karyawan atau karyawan dengan sesama karyawan. Karyawan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat berpengaruh pada bagaimana individu-individu dalam perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan skill yang dimilikinya dengan baik.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk mengoptimalkan prestasi kerja karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Prestasi kerja sendiri adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2012:9) "Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prestasi kerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik atau tidak sempurna oleh karyawan. Hal ini dapat menghambat upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasional. Prestasi kerja yang tinggi berasal dari adanya patuhnya karyawan terhadap disiplin kerja dan karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga menumbuhkan sikap loyalitas atau

komitmen. Oleh karena itu, penumbuhan sikap disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dan keberadaan komitmen organisasional penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya komitmen organisasional karyawan akan semakin loyal terhadap organisasi. Sesuai dengan pendapat Rivai (2009:824) yang mengemukakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai” dan menurut Sopiha (2008:166) “Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menyebabkan karyawan lebih mencintai dan menikmati pekerjaannya serta akan semakin setia terhadap organisasi”.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap elemen yang ada didalam perusahaan, baik itu pemimpin maupun karyawan, karena disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik tingkat kedisiplinan dalam suatu perusahaan, tingkat prestasi kerja dalam suatu perusahaan semakin baik pula. Sesuai dengan pendapat Rivai (2009:824) yang mengemukakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Hal ini tentu akan meningkatkan kemajuan dalam perusahaan. Disiplin kerja berperan dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam perusahaan dan mendorong kelancaran dalam mengerjakan tugas, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan rasa tanggung jawab akan semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan perilaku penting pada suatu organisasi, dimana dengan mengetahui dan memahami komitmen yang tinggi organisasi dapat menentukan arah kebijakannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001:99) “Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut”. Menurut Sopiah (2008:166) “Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menyebabkan karyawan lebih mencintai dan menikmati pekerjaannya serta akan semakin setia terhadap organisasi”. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan dan prestasi kerja karyawan tersebut. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab yang nantinya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap organisasi.

PT. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan PT. Telkom Akses. Kehadiran PT Telkom Akses diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia. PT. Telkom Akses sendiri merupakan perusahaan yang menyediakan jaringan nirkabel (WIFI) yang tercepat di Indonesia untuk saat ini yang sudah menggunakan jaringan serat optik (FTTH) selain itu PT. Telkom Akses adalah perusahaan yang dipercaya oleh PT. Telkom untuk menjalankan proyek utamanya yaitu Indonesia Digital Network 2015 (IDN). Indonesia Digital Network sendiri adalah program

dari PT. Telekomunikasi di bidang pembangunan ekonomi dan produktivitas untuk Republik Indonesia. Program ini merupakan salah satu bagian dari proyek jangka panjang kolaboratif antara Telkom dan pemerintah RI dalam mewujudkan MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) 2011-2025. Untuk itu PT. Telkom Akses Pasuruan harus menghadapi tantangan masa depan yang menuntut adanya peningkatan produktivitas, profesionalisme dan peningkatan daya saing yang tinggi disamping upaya efisiensi dan efektivitas usaha. Dalam menghadapi persaingan yang tinggi maka perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja karyawannya baik secara kuantitas maupun kualitas.

Permasalahan yang ada di PT. Telkom Akses Pasuruan adalah prestasi kerja karyawan yang menurun dari para karyawan. Prestasi kerja yang menurun dari para karyawan PT. Telkom Akses dapat ditunjukkan oleh tabel hasil penilaian prestasi kerja PT. Telkom Akses Pasuruan tahun 2016-2017 dibawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan Periode 2016-2017

Kriteria	2016		2017	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Tinggi (>3,00 s.d 3,50)	59	39.3	56	37.3
Cukup (2,50 s.d 3,00)	77	51.3	75	50.0
Rendah (<2,50)	12	8.0	18	12.0
Tidak Mempunyai Skor	1	0.7	0	0.0
Total	149	100%	149	100%

Sumber : PT Telkom Akses Pasuruan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan secara individu menunjukkan hasil yang bervariasi dalam dua tahun terakhir. Namun yang menarik dari hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada

penurunan presentase karyawan yang memperoleh nilai tinggi dan cukup sebaliknya karyawan yang berada dalam kategori rendah mengalami kenaikan. Kondisi ini dapat menjadi indikasi adanya penurunan tingkat prestasi kerja karyawan. Dari kondisi tersebut peneliti mencari faktor-faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan prestasi karyawan di PT. Telkom Akses menurun. Dari pengamatan peneliti, rendahnya disiplin kerja dan komitmen organisasional diantara karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penurunan prestasi kerja di PT. Telkom Akses Pasuruan. Disiplin kerja yang rendah di PT. Telkom Akses Pasuruan diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dan dapat menimbulkan kurangnya kesadaran disiplin pada diri karyawan, karyawan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan tidak konsistennya pemberian sanksi kepada pegawai. Komitmen organisasional yang rendah di PT. Telkom Akses Pasuruan diantaranya kurangnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan kondisi yang diuraikan diatas, bukan tidak mungkin PT. Telkom Akses Pasuruan sulit untuk menghadapi tantangan masa depan yang menuntut adanya peningkatan produktivitas, profesionalisme dan peningkatan daya saing yang tinggi. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja” (Studi pada Karyawan Tetap PT Telkom Akses Pasuruan).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menetapkan rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja karyawan (X_1), dan komitmen organisasional (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel disiplin kerja karyawan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel komitmen organisasional (X_2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan simultan disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk berbagai pihak, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Kontribusi Akademis

Memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas mengenai gambaran dari pembahasan skripsi sehingga mudah untuk dipahami, maka penulis menyusun skripsi ini menjadi lima pokok pembahasan, diantaranya:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang tinjauan empiris yang didalamnya berisikan penelitian terdahulu, tinjauan teoritis yang berisikan teori-teori yang digunakan

sebagai acuan dalam penelitian, hubungan antar variabel, model konsep dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian data yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, analisis deskriptif variabel, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis linier beranda, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang menjawab seluruh permasalahan penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas perusahaan serta penelitian di masa medatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Untuk mendukung atau memperkuat penelitian ini, peneliti akan memaparkan hasil penelitian terdahulu yang mengangkat topik yang sama dengan penelitian ini, hal ini bertujuan untuk memperkuat hubungan antar variabel yang nanti akan digunakan dalam penelitian.

1. Carnila M.D Parhusip (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Carnila M.D. Parhusip berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Kayutangan kota Malang).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 50 karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,670 > 3,20$) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000

yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil uji parsial untuk Sikap diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t hitung Sikap lebih besar daripada ttabel Sikap ($3,418 > 2,012$). Hasil uji parsial variabel Perilaku mempunyai signifikansi sebesar 0,002 dan thitung Perilaku lebih besar daripada ttabel Perilaku ($3,230 > 2,012$).

2. Anggi Diah Ayu Kartika (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Diah Ayu Kartika dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan di PT.PG Toelangan Sidoarjo, serta untuk menguji pengaruh variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, komitmen organisasional karyawan tergolong tinggi dengan nilai mean variabel komitmen organisasional sebesar 4,02. Tingkat disiplin kerja karyawan juga sangat baik dengan nilai mean variabel disiplin kerja sebesar 4,38. Prestasi kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan mean variabel prestasi kerja karyawan sebesar 4,00. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial untuk komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil

dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel disiplin kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,425 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$).

3. Maulya Septiani (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Maulya Septiani berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket yang berada di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.83, Malang. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan yang berada pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang sebanyak 49 karyawan yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.83, Malang. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan tetap AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang yang berjumlah 49 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688 dan nilai signifikansi 0,000, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,369, nilai t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi 0,007, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,438, nilai t hitung sebesar 3,350 dan nilai signifikansi 0,002.

Selanjutnya judul penelitian, variabel, analisis data dan hasil penelitian disajikan dalam tabel 2.1

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun, dan Judul	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
Carnila M.D Parhusip (2014), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Kayutangan kota Malang)	Variabel: Sikap (X_1), Perilaku (X_2), Prestasi Kerja (Y) Metode Analisis: Analisis deskriptif dan Regresi linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). secara parsial variabel Sikap (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). secara parsial variabel Perilaku (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
Anggi Diah Ayu Kartika (2014), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)	Variabel: Komitmen Organisasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Prestasi Kerja Karyawan (Y) Metode Analisis: Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda.	<ol style="list-style-type: none"> secara parsial variabel Komitmen Organisasional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Komitmen organisasional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
Maulya Septiani (2016), Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja	Variabel: Komitmen Organisasional (X), Disiplin Kerja (Y_1),	<ol style="list-style-type: none"> Komitmen Organisasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan (Y). Komitmen Organisasional (X) berpengaruh signifikan

Nama, Tahun, dan Judul	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang)	Kinerja Karyawan (Y ₂). Metode Analisis: Analisis deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial	terhadap Kinerja karyawan (Y ₂). 3. Disiplin Kerja (Y ₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y ₂).

(Sumber: Data Primer Diolah:2018)

B. Tinjauan Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sumber daya manusia mempunyai fungsi dan peranan yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan sumber daya manusia dalam mengembangkan kewajiban-kewajibannya sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan kepentingan usaha organisasi.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap elemen yang ada didalam perusahaan, baik itu pemimpin maupun karyawan, karena disiplin yang baik merupakan cerminan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan komitmen kerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar setiap karyawan mempunyai disiplin yang baik. Menurut Simamora (2006:610) “Disiplin kerja adalah prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau

norma”. Menurut Hasibuan (2002:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Rivai (2004:444) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2012:305) “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan mementuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Sedangkan menurut Hariandja (2005:300) “Peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas”.

Dari tujuan disiplin kerja yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja yaitu untuk mengurangi pelanggaran karyawan dan mengatur para karyawan agar taat pada peraturan di perusahaan.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada dua jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2005:129) yaitu:

- a) Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoma kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b) Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Rivai (2004:444) terdapat empat jenis disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin Retributif
Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu
Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasarindividu selama tindakan tindakan disiplin.
- d) Perspektif Utilitarian
Perspektif Utilitarian adalah berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Handoko (2014:208-209), disiplin kerja meliputi:

- a. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawannya. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan.

d. **Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggota harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. “Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak”. (Ranupandoyo & Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan lebih baik bila karyawan mengikuti dengan secara sukarela aturan atasannya dan peraturan perusahaan.

2. **Komitmen Organisasional**

a. **Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi, dimana dengan mengetahui

dan memahami komitmen yang dimiliki organisasi dapat menentukan arah kebijakannya.

Sopiah (2008:157) memberikan definisi komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sedangkan Luthans (2006:249) memberikan definisi komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:99) “Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut”.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam suatu organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan untuk tetap berada didalam organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasional

Mayer, Allen dan Smith (1990) dalam Sopiah (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen Afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Komitmen Konkrititas(kelanjutan), terjadi apabila karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau terjadi karena karyawan tersebut tidak dapat menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif, muncul dari nilai-nilai dalam diri masing-masing karyawan. Karyawan bertahan menjadi bagian anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Sedangkan Mayer et al, dalam mutiara (2004:15) mengemukakan bahwa :

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi tetap tinggal karena karyawan menginginkannya. Karyawan yang memiliki komitmen konkrititas yang tinggi tetap tinggal karena karyawan tersebut merasa memerlukannya. dan Karyawan yang memiliki komitmen normatif tetap tinggal karena beranggapan bahwa karyawan seharusnya melakukan demikian.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lain, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan sebaynak-banyaknya. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi.

Hasibuan (2002:72), mengemukakan pendapat bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Sedangkan Mangkunegara (2005:72), mengartikan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun menurut T. Hani Handoko (2014 : 135), bahwa “Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan tanggung jawab aktivita kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Hasibuan (2013:95) menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi dari beberapa faktor, antara lain:

1. Kesetiaan
Kesediaan dan komitmen karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.
2. Prestasi Kerja
Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran
Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas
Karyawan mampu mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bisa bekerja lebih baik.
6. Kerja sama
Kesediaan karyawan bekerja sama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.
7. Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian
Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta erpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa
Kemampuan berpikir orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, hingga membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan
Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab
Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2005:67), Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (Ability)
Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67), “Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya atau kemampuannya.
2. Faktor Motivasi (Motivation)
Menurut Mangkunegara (2005:68), “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situastion*) kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal. Seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi yang mendukung prestasi kerjanya”. Dengan demikian motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. motivasi sendiri berkaitan dengan sikap dan situasi kerja, artinya apabila dapat menciptakan

situasi kerja yang kondusif dan nyaman, maka prestasi kerja akan lebih meningkat.

c. Pola Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer untuk mengarahkan karyawan. Untuk dapat menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja karyawan harus ditetapkan suatu standart dalam mengukur prestasi kerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) menyebutkan bahwa prestasi kerja dapat diukur dari:

1. Kualitas Output
Kualitas output dapat dilihat melalui ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Jika karyawan tersebut mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan tepat, terampil, teliti, dan rapi, maka dapat disimpulkan hasil kerjanya bagus.
2. Kuantitas Output
Kuantitas kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan mempertimbangkan tugas-tugas reguler dan seberapa cepat karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, termasuk tugas tambahan dalam waktu yang telah ditentukan.
3. Jangka Waktu Output
Jangka waktu dapat dilihat dari seberapa banyak output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan waktu yang telah ditentukan. Semakin singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya maka hasil kerjanya akan semakin bagus.
4. Kehadiran Ditempat Kerja
Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, maka dapat dipastikan prestasi kerjanya juga semakin bagus. Jika seorang karyawan sering terlambat maka prestasi kerjanya dinilai buruk.

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:87) memaparkan “Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer dalam melakukan evaluasi bawahannya dengan menilai hasil kerjanya dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan

karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Definisi lainnya mengenai penilaian prestasi kerja oleh Sirkula dalam Hasibuan (2013:87) yaitu “Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan”. Sedangkan menurut Hani Handoko (2014:135) menyatakan “Prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses dimana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses penilaian yang dilakukan oleh manajer perusahaan terhadap karyawan dengan standar tertentu atas hasil pekerjaannya agar mendapat feedback untuk memperbaiki keputusan personalia.

e. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:89) terdapat tujuan penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai alat untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat diperoleh tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan bakat bawahannya.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar dapat diikutsertakan dalam pelatihan selanjutnya.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan atau *job description*.

f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014:135) memaparkan bahwa “kegiatan penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”. Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2014:135) dirincikan sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan Penempatan
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan masa lalu.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kurang adanya latihan atau kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan Proses Staffing
Prestasi kerjayang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak Akuratan Informasi
Menggantungkan diri pada informasi yang tidak tepat/akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. Kesalahan Desain Pekerjaan
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kerja Yang Adil
Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan Eksternal
Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Sikap disiplin adalah hal yang paling penting dalam organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Dengan terpeliharanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan mendorong kelancaran dalam mengerjakan tugas. Menurut Hasibuan (2002:193) memaparkan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Terciptanya kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan mendorong semangat kerjanya dan berdampak terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Disiplin sangat berkaitan dengan prestasi kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang akan mendatangkan hal

positif bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mendapatkan pengembangan karier atau peningkatan prestasi kerja. Hal ini dapat terjadi apabila ada disiplin yang baik dalam diri karyawan maupun disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Prestasi Kerja

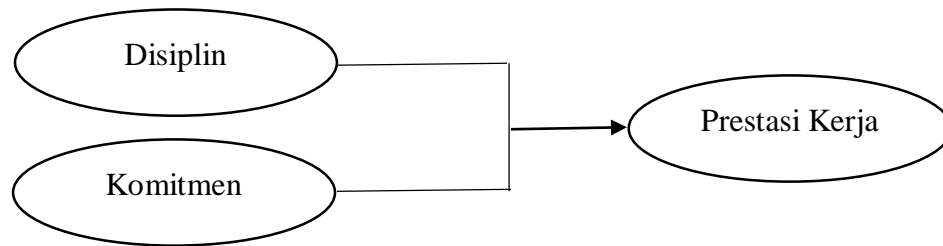
Davis dan William dalam Setyawati (2010:27) mengatakan bahwa “Komitmen organisasional yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan, dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.” Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, dengan tingkat pergantian karyawan yang rendah, rendahnya tingkat kemangkiran, tingkat motivasi yang tinggi, dan tingkat kemangkiran yang rendah menunjukkan bahwa karyawan mematuhi tata tertib yang diberlakukan dalam organisasi dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu maka komitmen organisasional yang tinggi pada diri karyawan akan memberikan kontribusi atau hasil yang bagus untuk organisasi dan pada akhirnya dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Penggunaan model konsep dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara tepat kejadian apa yang akan diteliti nantinya. Menurut Sofian Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (2008:34) menyatakan “peranan konsep sangat besar karena

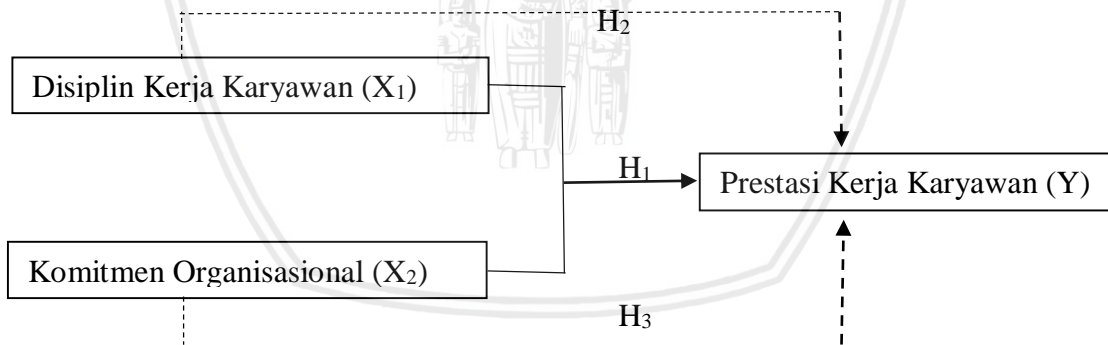
menggabungkan antara bagaimana teori dengan lingkungan pengamatan”. Untuk lebih jelasnya model konsep dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Konsep

2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan telah dalam bentuk kalimat pertanyaan. “Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik” (Sugiyono, 2016:64). Berikut ini gambar model hipotesis dari penelitian ini :



Gambar 2. 2 Model Hipotesis

Keterangan :

—→ Pengaruh Simultan

----→ Pengaruh Parsial

Berdasarkan model hipotesis diatas maka dapat dirumuskan :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja karyawan (X₁) dan komitmen organisasional (X₂) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja karyawan (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen organisasional (X₂) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Zulganef (2013:11) mendefinisikan “Penelitian *Explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu”. “Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik” (Sugiyono, 2016:7). Penggunaan jenis penelitian *Explanatory* dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Alasan utama penelitian ini berjenis *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilaksanakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Pasuruan, lokasinya berada di Jalan Panglima Sudirman No 59 Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi ini adalah:

1. Karena peneliti melihat adanya kecocokan judul dengan masalah atau hal-hal yang berkaitan dengan karyawan perusahaan dan sampel di lokasi ini untuk memenuhi variabel penelitian. Selain itu PT. Telkom Akses Pasuruan merupakan perusahaan yang cukup besar serta cocok untuk dilakukan penelitian.
2. Karena belum ada penelitian yang dilakukan di perusahaan tersebut dengan judul yang sama yaitu pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja.

C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti menggunakan istilah khusus untuk menggambarkan sebuah fenomena yang akan diteliti yang disebut konsep. Hasan (2002:17) mendefinisikan “Konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu”. Konsep yang akan digunakan untuk kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin
- b. Komitmen
- c. Prestasi Kerja

2. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:38) “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Darmawan (2013: 109) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Sementara itu Creswell (2016:69) memberikan pernyataan bahwa “Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi.” Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terkait”. Variabel independen diberi notasi “X”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel independen diberi notasi “Y”. Variabel dependen dalam penelitian ini Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah usaha peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi variabel *unobserved*, sehingga variabel *unobserved* tersebut dapat diukur secara kuantitatif (Zulganef, 2013:47).

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dielaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah usaha untuk membuat karyawan bersedia dan berkemauan untuk mematuhi berbagai peraturan yang ada di perusahaan. Variabel disiplin kerja memiliki indikator yang diadaptasi dari Handoko (2014:208-209), yang meliputi:

- Disiplin Preventif
Handoko (2014:208) menjelaskan bahwa disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawannya. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- Disiplin Korektif
Handoko (2014:209) menjelaskan bahwa disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan.

b. Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen organisasional adalah suatu sikap untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan untuk tetap berada didalam organisasi dan tidak menginginkan untuk meninggalkan organisasi. Variabel komitmen organisasional memiliki indikator dan item yang diadaptasi dari Meyer et. Al (1993), meliputi:

- **Komitmen Afektif**
Apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional
 1. Merasa bangga menjadi anggota perusahaan
 2. Senang menghabiskan sisa karir di perusahaan
 3. Merasa bahwa seakan-akan masalah yang ada di dalam perusahaan adalah masalahnya.
- **Komitmen Kontinuitas**
Apabila karyawan tetap bertahan dalam organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau tidak bisamenemukan pekerjaan lain.
 1. Memilih untuk tetaptinggal di perusahaan karena perlu/membutuhkan.
 2. Merasa sangat berat untuk meninggalkan perusahaan.
 3. Sulit mencari alternatif pekerjaan lain.
- **Komitmen Normatif**
Muncul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi meruoakan hal yang seharusnya dilakukan.
 1. Memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena kewajiban.
 2. Merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan, bahkan bila hal tersebut menguntungkan.
 3. Memiliki kepedulian terhadap masadepan perusahaan.

2. Variabel Terikat

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan. suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adapun

variabel terikat prestasi kerja (Y) dapat diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Wilson Bangun (2012:234), sebagai berikut :

- **Kuantitas Hasil Kerja**
Artinya jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
 1. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit yang ditetapkan perusahaan.
 2. Jumlah unit pekerjaan yang diselesaikan meningkat dibanding sebelumnya.
- **Kualitas Hasil Kerja**
Artinya mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
 1. Kualitas kerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan
 2. Peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- **Ketepatan Waktu**
Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam suatu kegiatan.
 1. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
 2. Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya.
- **Kemampuan Kerja Sama**
Kemampuan untuk menjalin hubungan kerja sama atau salingmembantu dengan pihak lain.
 1. Mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain
 2. Mampu berkordinasi dengan departemen lain

Selanjutnya konsep, variabel, indikator dan item ditunjukkan dalam tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	
Disiplin	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Preventif (X1.1)	X1.1.1	Menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaannya agar karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
			X1.1.2	Pengenalan terhadap pekerjaan
			X1.1.3	Tuntutan menjelaskan perilaku karyawan yang tepat

Konsep	Variabel	Indikator	Item	
			X1.1.4	Penerapan disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk mengutarakan pendapat
		Disiplin Korektif (X1.2)	X1.2.1	Memberikan peringatan untuk memperbaiki perilaku pelanggaran disiplin
			X1.2.2	Pemberian peringatan dilakukan untuk mendidik dan mengoreksi perilaku kerja yang tidak tepat
			X1.2.3	Pemberian sanksi secara konsisten kepada perilaku pelanggaran
			X1.2.4	Pemecatan sebagai alternatif terakhir penanganan pelanggaran disiplin
Komitmen	Komitmen Organisasional (X2)	Komitmen Afektif (X2.1)	X2.1.1	Merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan
			X2.1.2	Senang menghabiskan sisa karir di perusahaan
			X2.1.3	Merasa bahwa seakan-akan masalah yang ada di dalam perusahaan adalah masalahnya
		Komitmen Kontinuitas (X2.2)	X2.2.1	Memilih untuk tetaptinggal di perusahaan karena perlu/membutuhkan
			X2.2.2	Merasa sangat berat untuk meninggalkan perusahaan
			X2.2.3	Sulit mencari alternatif pekerjaan lain
		Komitmen Normatif (X2.3)	X2.3.1	Memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena kewajiban
			X2.3.2	Merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan, bahkan bila hal tersebut menguntungkan

Konsep	Variabel	Indikator	Item	
			X2.3.3	Memiliki kepedulian terhadap masadepan perusahaan
Prestasi	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Jumlah pekerjaan (Y1.1)	Y1.1.1	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit yang ditetapkan perusahaan
			Y1.1.2	Jumlah unit pekerjaan yang diselesaikan meningkat dibanding sebelumnya
		Kualitas Pekerja (Y1.2)	Y1.2.1	Kualitas kerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan
			Y1.2.2	Peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya
		Ketepatan Waktu (Y1.3)	Y1.3.1	Dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktunya
			Y1.3.2	Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih ceat dari sebelumnya
		Kemampuan Kerja Sama (Y1.4)	Y1.4.1	Mampu untuk bekerja samadengan karyawan lain
			Y1.4.2	Mampu berkoordinasi dengan departemen lain

(Sumber: Data Primer Diolah:2018)

4. Skala Pengukuran

Sugiyono (2016:92) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.”

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sugiyono (2016: 93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Uraian mengenai contoh jawaban dan skor yang di dapatkan dengan menggunakan Skala Likert dapat di lihat pada tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:80). Sedangkan menurut Darmawan (2013: 137) “Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas.” Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan yang berjumlah 150 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016: 81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional stratified random sampling*. Alasan menggunakan *Proportional stratified random sampling* karena karyawan di PT. Telkom Akses Pasuruan terdiri dari beberapa

divisi selain itu supaya acak dan merata. Seluruh karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan berjumlah 150 orang.

Perhitungan Rumus Slovin : $n = N / (1 + (N \times e^2))$

$$N = 150 \quad e = 0,05$$

$$\text{Sehingga : } n = 150 / (1 + (150 \times 0,05^2))$$

$$n = 150 / (1 + (150 \times 0,0025))$$

$$n = 150 / (1 + 0,375)$$

$$n = 150 / 1,375$$

$$n = 109,0909$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 109 karyawan.

perhitungan Proportional stratified random sampling :

Tabel 3. 3 Perhitungan *Proportional Stratified Random Sampling*

Divisi	Jumlah Total	Penghitungan	Jumlah Akhir
Divisi Assurance	36 orang	$36 / 150 \times 109 = 26,16$	26 orang
Divisi Provisioning	45 orang	$45 / 150 \times 109 = 32,7$	33 orang
Divisi Maintenance	25 orang	$25 / 150 \times 109 = 18,167$	18 orang
Divisi SDI & Deployment	28 orang	$28 / 150 \times 109 = 20,34$	20 orang
Divisi Shared Service	16 orang	$16 / 150 \times 109 = 11,62$	12 orang

E. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Arikunto (2013:172) memberikan penjelasan bahwa sumber data dalam penelitian adalah objek dari mana data diperoleh. Jika peneliti menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan dari peneliti. Jenis data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

a. Data Primer

Menurut Saworno (2006:129) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sarana mendapatkan informasi atau data. Data primer dalam penelitian ini di dapatkan dari responden dengan menyebarkan kuisisioner yang diisi oleh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan.

b. Data Sekunder

Menurut Saworno (2006:17) data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari responden, melainkan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data sekunder ini dapat melengkapi dan mendukung data primer yang digunakan. Data sekunder dalam penelitian ini di dapatkan dari dokumen atau arsip PT Telkom Akses Pasuruan berupa gambaran dari

perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, visi, misi, dan data-data lain yang mendukung penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

Berikut adalah instrumen yang digunakan pada penelitian ini dalam mengumpulkan data sesuai dengan metode pengumpulan data.

a. Kuisisioner

Berupa daftar pernyataan dan pertanyaan tertulis yang terstruktur dan sistematis diajukan kepada responden untuk diisi oleh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pedoman yang di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data lain yang diperlukan untuk kelancaran penelitian. Dokumentasi ini dapat dilakukan melalui pencatatan, dokumen cetak langsung dari perusahaan, maupun dokumentasi secara langsung melalui foto.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas di perlukan peneliti untuk kenguji item-item yang ada pada variabel penelitian supaya menghasilkan kesimpulan yang akurat. Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan *software* statistika yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

1. Uji Validitas

Arikunto (2013: 168) “Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.” Selain itu, Arikunto (2013:169) memaparkan langkah-langkah dalam uji validitas antara lain:

- a. Langkah pertama, mendefinisikan secara operasional konsep/ konstruk yang akan diukur.
- b. Langkah kedua melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- d. Langkah keempat, menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik

Korelasi *product moment* yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
 n = banyaknya sampel
 X = variabel bebas
 Y = variabel terikat

2. Uji Reliabilitas

Morissan (2012:99) menjelaskan bahwa “Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama”. Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik.” Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

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

Keterangan :

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \alpha_b^2$ = jumlah varians butir

A_t^2 = varians total

3. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja X1	X1.1.1	0.544	0.000	0.3	Valid
	X1.1.2	0.738	0.000	0.3	Valid
	X1.1.3	0.544	0.000	0.3	Valid
	X1.1.4	0.667	0.000	0.3	Valid
	X1.2.1	0.662	0.000	0.3	Valid
	X1.2.2	0.794	0.000	0.3	Valid
	X1.2.3	0.678	0.000	0.3	Valid
	X1.2.4	0.660	0.000	0.3	Valid
Komitmen Organisasional X2	X2.1.1	0.621	0.000	0.3	Valid
	X2.1.2	0.661	0.000	0.3	Valid
	X2.1.3	0.702	0.000	0.3	Valid
	X2.2.1	0.577	0.000	0.3	Valid
	X2.2.2	0.761	0.000	0.3	Valid
	X2.2.3	0.609	0.000	0.3	Valid
	X2.3.1	0.700	0.000	0.3	Valid
	X2.3.2	0.654	0.000	0.3	Valid
Prestasi Kerja Karyawan Y	X2.3.3	0.700	0.000	0.3	Valid
	Y1.1.1	0.625	0.000	0.3	Valid
	Y1.1.2	0.675	0.000	0.3	Valid
	Y1.2.1	0.754	0.000	0.3	Valid
	Y1.2.2	0.653	0.000	0.3	Valid
	Y1.3.1	0.675	0.000	0.3	Valid
	Y1.3.2	0.782	0.000	0.3	Valid
	Y1.4.1	0.798	0.000	0.3	Valid
Y1.4.2	0.734	0.000	0.3	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari Tabel 3.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau menurut Sugiyono (2016:126) nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Menurut Sugiyono (2016:134) kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,3 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	0,807	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,834	Reliabel
3	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari Tabel 3.5 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,3. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:147).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2016:147).

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:147), memaparkan bahwa “dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah”. Ada 3 pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak. Cara untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, biasanya melihat pada bentuk histogram residual yang bentuknya seperti lonceng atau tidak. Untuk menguji normalitas

data, dapat menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov, di mana data dikatakan normal apabila nilai Sig > 0,05. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:138).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik, jika hasil penghitungan nilai VIF < 10, dan bila menghasilkan nilai VIF > 10 maka telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:141-142).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual harus bersifat homoskedastisitas, yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:138-139). Menurut Ghazali (2016:134), cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Ganda

Menurut Sugiyono (2016:275), analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunnya). Jadi analisis regresi linier ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2016:276)

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan semakin valid jika digunakan untuk memprediksi suatu permasalahan. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Kriteria BLUE dapat dicapai apabila memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik.

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:134) mengemukakan bahwa ada 5 syarat pengujian yang dilakukan dalam model regresi linier berganda agar persamaan regresi yang dihasilkan semakin valid, yaitu sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Multikolinieritas
- d. Uji Autokorelasi
- e. Uji Linieritas

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (uji Fisher)

Uji statistik F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama), bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier (*linier relation*) antara variabel independen atau variabel bebas dengan variabel dependen atau variabel terikat. Uji simultan (Uji F) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K (1 - R^2)}$$

Sumber: (Lupiyoadi and Ikhsan, 2015:167)

Keterangan:

- n = Jumlah subjek populasi
 K = Jumlah variabel independen
 R = Koefisien korelasi ganda

Selain itu juga dapat menggunakan rumus.

$$F_0 = \frac{R^2 \frac{(\sum y^2)}{k}}{\frac{(1 - R^2) (\sum y^2)}{n - k - 1}}$$

Sumber: (Lupiyoadi and Ikhsan, 2015:167)

Keterangan:

- n = Jumlah subjek populasi
 K = Jumlah variabel independen
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variable Y

Dalam penelitian ini uji F menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Signifikansi $F_{hitung} > 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.
- b) Signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

2. Uji t (uji t-Student)

Uji t-parsial digunakan untuk menguji atau mengetahui apakah sebuah variabel bebas benar-benar memberikan pengaruh atau kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji t-parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Sumber: (Lupiyoadi and Ikhsan, 2015:168)

Keterangan:

- b_i = Nilai koefisien regresi
- B_i = Mewakili B tentu sesuai hipotesisnya
- S_{b_i} = Simpangan baku koefisien regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan besarnya taraf signifikansi (α) t_{hitung} pada penelitian ini dengan $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini uji signifikansi parsial (uji-t) menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows* dengan ketentuan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- a) Signifikan $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
- b) Signifikan $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah dan Profil PT TELKOM AKSES

PT. Telkom Akses (Telkom Akses) didirikan pada tanggal 12 Desember 2012, berdasarkan akta notaris Siti Safarijah, S.H. No 20 tertanggal 26 November 2012, yang telah disetujui oleh Menkumham berdasarkan Surat No. AHU-60691.AH.01.01 tahun 2012 tanggal 28 November 2012. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya 99,99% dimiliki oleh Telkom. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan internet.

Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi Internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing di tingkat dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan *backbone* berbasis serat optik maupun *internet protocol* (IP) dengan menggelar 30 *node terra router* dan sekitar 75.000 km kabel serat optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia *Digital Network* 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan Telkom Akses. Kehadiran Telkom Akses diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses *broadband*, layanan lain yang diberikan oleh Telkom Akses adalah *network*

terminal equipment (NTE), serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (*O&M, operation & maintenance*) jaringan akses *broadband*.

2. Visi & Misi Telkom Akses

a. Visi PT. Telkom Akses

Becoming World Class Acces Network Services.

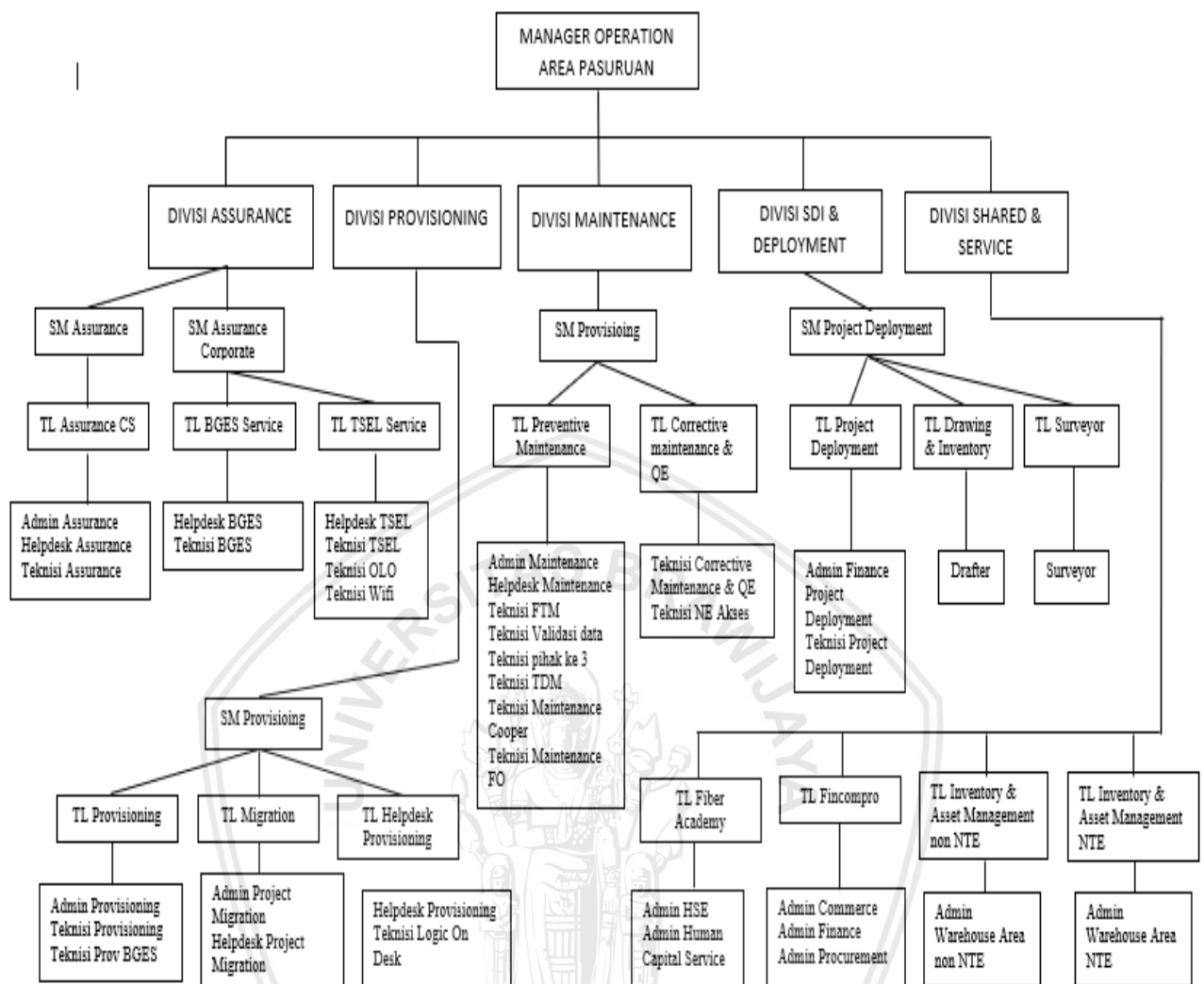
b. Misi PT. Telkom Akses

- a. Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telekomunikasi Tbk.
- b. Memberikan layanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu, dan tepat volume infrastruktur jaringan akses.
- c. Menciptakan tenaga kerja yang profesional, handal, dan cakap dibidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
- d. Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder.

3. Struktur Organisasi.

Pencapaian visi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Untuk mencapai visi, maka perusahaan akan menjalankan beberapa misi yang mana dalam pelaksanaannya didukung oleh *job description* masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi.

Berikut tersedia struktur organisasi PT.Telkom Akses Area Pasuruan:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi pada PT Telkom Akses Pasuruan

Sumber : PT Telkom Akses Pasuruan, 2018

Berikut deskripsi jabatan Struktur Organisasi PT. TELKOM AKSES 2018:

a. Mrg Operation Area Pasuruan

- 1) Koordinator umum tugas-tugas manajemen PT Telkom Akses area Pasuruan
- 2) Bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Menyusun, mereview dan mengembangkan prosedur di lingkup tugasnya.

- 4) Memastikan terlaksananya kebijakan operasi perusahaan secara konsisten.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan perizinan, kontrak, serta pemeliharaan dokumen hukum di perusahaan.

DIVISI ASSURANCE

a. *Site Manager Assurance Consumer Services*

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan pasang baru & gangguan
- 2) Koordinator umum tugas-tugas yang berkaitan dengan divisi *assurance*

b. *Team Leader Assurance Consumer Services*

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi *assurance consumer services*

c. *Team Leader Assurance*

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi *assurance*.

d. *Admin Assurance*

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi Assuranse
- 2) Merekap data data assurance
- 3) Melakukan rekonsiliasi pekerjaan

e. *Helpdesk Assurance*

- 1) Bertugas *Monitoring Proggres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi assurance

f. *Teknisi Assurance*

- 1) Melakukan proses pasang baru & gangguan kepada pelanggan

g. Site Manager Assurance Corporate

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan pasang baru & gangguan khusus pelanggan *Corporate*
- 2) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas bawahannya
- 3) Koordinator umum tugas-tugas yang berkaitan dengan divisi *assurance corporate*

h. Team Leader BGES Services

- 1) Melakukan pelayanan pasang baru & gangguan khusus pelanggan *Corporate*
- 2) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas teknisi BGES *services*

i. Helpdesk BGES

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi BGES

j. Teknisi BGES Services

- 1) Melakukan proses pasang baru & gangguan kepada pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti pemerintahan, perkantoran , sekolah dan lainnya

k. Team Leader TSEL Services

- 1) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas teknisi TSEL

l. Helpdesk TSEL

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi TSEL

m. Teknisi Tsel

- 1) Melakukan pengamanan jaringan disisi tower telkomsel

n. Teknisi OLO

- 1) Melakukan perawatan pemasangan pengamanan jaringan disisi tower telkomsel yg disewakan ke provider lain

o. Teknisi Wifi

- 1) Perawatan , pemasangan didaerah Wifi corner

DIVISI PROVISIONING**a. Site Manager Provisioning**

- 1) Mengawal tercapainya target instalasi harian mingguan bulanan
- 2) Bertanggung jawab atas kualitas instalasi

b. Team Leader Provisioning Consumer

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi provisioning

c. Admin Provisioning

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi *Provisioning*
- 2) Merekap data – data *provisioning*

d. Teknisi Provisioning

- 1) Pasang baru dilokasi pelanggan
- 2) Melakukan instalasi indihome dilokasi

e. Teknisi Provisioning BGES

- 1) Pasang baru dilokasi pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti perkantoran, pemerintahan , sekolah dan lainnya.
- 2) Melakukan instalasi indihome dilokasi pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti perkantoran, pemerintahan , sekolah dan lainnya

f. Team Leader Project Migration

- 1) Koordinator tugas-tugas *Manager Project Migrasi*

g. Admin Project Migration

- 1) Mengawal order migrasi, teknologi tembaga pindah ke optik (pembaharuan)

h. Helpdesk Project Migration

- 1) Bertugas *Monitoring Progres project Migration*

i. Team Leader Helpdesk Provisioning

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan *helpdesk provisioning*

j. Helpdesk Provisioning

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order teknisi

k. Teknisi Logic on Desk

- 1) Setting modem di area kantor

DIVISI MAINTENANCE**a. Site Manager Maintenance**

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang dilakukan bawahan *Preventive Maintenance & Corrective Maintenance*

b. Admin Maintenance

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi *Maintenance*
- 2) Merekap data – data *Maintenance*

c. Team Leader Preventive Maintenance

- 1) Bertugas memvalidasi data
- 2) Perawatan perangkat aktif

d. Helpdesk Maintenance FO

- 1) Bertugas *Monitoring Progres maintenance FO*
- 2) Mengirim dan menutup order teknisi maintenance FO

e. Teknisi FTM

- 1) Pemeliharaan 6R FTM & OLT
- 2) OM FTM & OLT untuk Support Provisioning, Assurance, Migration & Deployment

f. Teknisi Validasi Data

- 1) Validasi Data (ODC, ODP, dan Dropcore) On Site
- 2) Update layout/cardex di ODC/ODP
- 3) Update pelabelan port/core dalam ODC dan ODP
- 4) Update tagging pada ODC & ODP

g. Teknisi TDM

- 1) Pemasangan perawatan perangkat voice atau telfon

h. Teknisi Maintenance Cooper

- 1) Perawatan jaringan yg masih tembaga

i. Teknisi Maintenance FO

- 1) Pemeliharaan di ODC, ODP, dan Dropcore
- 2) Pengukuran Redaman Jaringan
- 3) Perbaikan Underspec Fiber
- 4) Rasio Core atau Port Underspec
- 5) Pengamanan Dropcore

j. Team Leader Corrective Maintenance & QE

- 1) Bertugas dan Bertanggung jawab mengenai pembenahan jaringan

- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap segala aktivitas teknisi Corrective Maintenance
- 3) Koordinasi tugas teknisi Corrective Maintenance

k. Teknisi Corrective Maintenance & QE

- 1) Melakukan proses Bertugas dan Bertanggung jawab mengenai pembenahan jaringan

l. Teknisi NE Akses

- 1) Pemasangan, perawatan perangkat box diarea jalan raya atau Rumah Kabel

DIVISI SDI & DEPLOYMENT

a. Site Manager Project Deployment

- 1) Bertanggung jawab atas pengelolaan project pembangunan jaringan
- 2) Rekonsiliasi Mitra

b. Team Leader Project Deployment

- 1) Bertanggung jawab atas pembangunan jaringan baru
- 2) Bertanggung jawab terhadap Teknisi Project Deployment dan segala aktivitasnya
- 3) Koordinasi tugas-tugas kepada Teknisi Project Deployment

c. Admin Finance Project Deployment

- 1) Merekap data tentang pembayaran customer dan juga mitra

d. Admin Project Deployment

- 1) Merekap , mendata jumlah penyelesaian order pekerjaan deployment yang diberikan kepada teknisi

e. Teknisi Project Deployment

- 1) Melakukan proses pembangunan jaringan baru
- 2) Order Deplyoment Completion

- 3) Uji terima Completion

f. Team Leader Drawing & Inventory

- 1) Bertanggung jawab desain plan jaringan baru
- 2) Data – data *Inventory* jaringan

g. Drafter

- 1) As Plan Drawing Completion
- 2) As Plan Built Completion

h. Team Leader Surveyor

- 1) Bertanggung jawab terhadap *Surveyor*
- 2) Koordinasi tugas-tugas Surveyor
- 3) Survey Order Completion Ratio

i. Surveyor

- 1) Melakukan *Survey* tempat pemasangan baru
- 2) Survey New Design Completion
- 3) Survey Provisioning Completion
- 4) Survey Exist Validation Completion

DIVISI SHARED SERVICES

a. Team Leader Fiber Academy

- 1) Pengembangan dan pelatihan karyawan
- 2) Pengembangan brevetisasi karyawan
- 3) *Internal Learning Academy*

b. Team Leader FinComPro

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang dilakukan *Finance, Procurement & Commerce*

c. Admin Human Capital Services

- 1) Mengkoordinasikan semua kegiatan manajemen sumberdaya manusia
- 2) Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut dan menyeleksi calon tenaga kerja baru
- 3) Melakukan pemutusan hak kerja

d. Admin HSE

- 1) Pengelolaan Alat Pelindung Diri
- 2) Bertanggung jawab atas keamanan Gedung
- 3) Bertanggung jawab atas kenyamanan lingkungan

e. Admin Commerce

- 1) Melakukan proses penagihan pembayaran dari *stakeholder*
- 2) Melakukan Proses verifikasi berkas tagihan mitra

f. Admin Finance & Blico

- 1) Melakukan proses pembayaran ke mitra
- 2) Pengelolaan keuangan Impressfun (uang operasional)

g. Admin Procurement & Partnership

- 1) Assesment Mitra
- 2) Pengadaan proyek material dan jasa

h. Team Leader Inventory & Aset Management non NTE

- 1) Bertanggung jawab atas bagian gudang warehouse non network terminal equipment

i. Admin Warehouse Area non NTE

- 1) Pengelolaan warehouse area non NTE

j. Team Leader Inventory & Aset Management NTE

- 1) Bertanggung jawab atas bagian gudang warehouse network terminal equipment

k. Admin Warehouse Area NTE

- 1) Pengelolaan warehouse area NTE

l. Admin Warehouse SO NTE

- 1) Pengelolaan warehouse area NTE lingkup kecil

4. Logo PT.TELKOM AKSES



Gambar 4. 2 Logo PT.TELKOM AKSES.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 109 orang responden melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT Telkom Akses Pasuruan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada

Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	90	82,6%
2	Perempuan	19	17,4%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 didapatkan responden sebanyak 90 orang (82,6%) yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang (17,4%). Dari total responden 109 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih mayoritas dalam penelitian ini.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	17 – 25 tahun	72	66,00%
2	26 – 35 tahun	37	34,00%
3	36 – 45 tahun	0	0,00%
4	lebih dari 45 tahun	0	0,00%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui dari 109 orang responden. Responden berusia 17 – 25 tahun sebanyak 72 orang (66,00%). Sebanyak 37 orang (34,00%) berusia di 26 – 35 tahun.). Dan tidak ada responden diatas 35 tahun

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	84	77,00%
2	Diploma	5	4,6%
3	Sarjana	19	17,4%
4	Magister	1	1,00%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah., 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui dari 109 orang responden mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 84 orang (77,00%). Sebanyak 5 orang (4,6%) memiliki latar belakang pendidikan diploma. Selanjutnya, responden yang memiliki latar belakang sarjana sebanyak 19 orang (17,4%). Dan sisanya yang memiliki latar belakang pendidikan magister sebanyak 1 orang (1,00%).

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 tahun	2	1,8%
2	1 s/d <2 tahun	17	15,6%
3	2 s/d <3 tahun	23	21,2%
4	3 s/d <4 tahun	40	36,7%
5	4 s/d <5 tahun	25	22,9%
6	>5 tahun	2	1,8%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 didapatkan responden sebanyak 2 orang (1,8%) yang memiliki masa kerja < 1 tahun, 17 orang responden >1 tahun masa kerja (15,6%), 23 orang responden > 2 tahun masa kerja (21,2%), 40 orang responden >3 tahun masa kerja (36,7%) , 25 orang responden >4 tahun (22,9%) dan 2 orang responden > 5 tahun (1,8%).

C. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi distribusi *item* pertanyaan ini digunakan agar dapat mengetahui variasi jawaban responden terhadap *item* pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Untuk menggambarkan variasi jawaban *item* pertanyaan yang diajukan

dalam kuesioner dapat dilakukan dengan melihat nilai rata-rata. Menurut Sanusi (2014:117), untuk mengetahui mayoritas jawaban dapat diketahui dengan melihat rumus *Sturges* sebagai berikut:

Besarnya Interval = (Observasi terbesar – observasi terkecil) / Banyaknya kelas

Besarnya Interval = $(5 - 1) / 5 = (0,8)$

Setelah diketahui besarnya interval maka dapat disimpulkan beberapa pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Interpretasi Nilai Mean

No.	Interval	Klasifikasi
1	1,00 < Nilai <i>Mean</i> < 1,80	Sangat rendah
2	1,80 < Nilai <i>Mean</i> < 2,60	Rendah
3	2,60 < Nilai <i>Mean</i> < 3,40	Sedang
4	3,40 < Nilai <i>Mean</i> < 4,20	Baik
5	4,20 < Nilai <i>Mean</i> < 5,00	Sangat baik

Sumber: Sanusi (2014:117)

1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja (X1)

Variabel Disiplin kerja terdapat sebelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1.1	32	29.36	71	65.14	5	4.59	1	0.92	0	0	109	100	4.61
X1.1.2	32	29.36	62	56.88	14	12.84	1	0.92	0	0	109	100	4.52
X1.1.3	14	12.84	66	60.55	18	16.51	11	10.09	0	0	109	100	4.10
X1.1.4	12	11.01	84	77.06	11	10.09	2	1.83	0	0	109	100	4.33
Rata-rata indikator													4.39
X1.2.1	21	19.27	79	72.48	5	4.59	4	3.67	0	0	109	100	4.44
X1.2.2	25	22.94	77	70.64	5	4.59	2	1.83	0	0	109	100	4.52
X1.2.3	31	28.44	74	67.89	2	1.83	2	1.83	0	0	109	100	4.61
X1.2.4	20	18.35	73	66.97	14	12.84	2	1.83	0	0	109	100	4.38
Rata-rata indikator													4.49
Rata-rata Variabel													4.44

Sumber : data primer diolah

X1.1.1 Menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaannya agar karyawan lebih bertanggung jawab.

X1.1.2 Pengenalan terhadap pekerjaan.

X1.1.3 Tuntutan menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.

X1.1.4 Memungkinkan karyawan untuk mengutarakan pendapat.

X1.2.1 Pemberian peringatan untuk memperbaiki perilaku pelanggaran disiplin.

X1.2.2 Pemberian peringatan dilakukan untuk mendidik dan mengoreksi perilaku kerja yang tidak tepat.

X1.2.3 Pemberian sanksi secara konsisten kepada pelaku pelanggaran.

X1.2.4 Pemecatan sebagai alternatif terakhir penanganan pelanggaran disiplin.

a. Distribusi Frekuensi Indikator pertama

Item pertama yaitu Menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaannya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 29,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 71 responden atau 65,1%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 4,59%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Pengenalan terhadap pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 29,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden atau 56,9%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 12,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item ketiga yaitu Tuntutan menjelaskan perilaku karyawan yang tepat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 12,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 66 responden atau 60,6%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 16,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11

responden atau 10,1%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item keempat yaitu Memungkinkan karyawan untuk mengutarakan pendapat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 11,01%, yang menyatakan setuju sebanyak 84 responden atau 77,06%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 10,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

b. Distribusi Frekuensi Indikator Kedua

Item pertama yaitu Pemberian peringatan untuk memperbaiki perilaku pelanggaran disiplin dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 19,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 79 responden atau 77,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 4,59%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 3,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Pemberian peringatan dilakukan untuk mendidik dan mengoreksi perilaku kerja yang tidak tepat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 22,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 77 responden atau 70,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 4,59%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item ketiga yaitu Pemberian sanksi secara konsisten kepada pelaku pelanggaran dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 28,44%, yang menyatakan setuju sebanyak 74 responden atau 67,89%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 1,83%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item keempat yaitu Pemecatan sebagai alternatif terakhir penanganan pelanggaran disiplin dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 18,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 73 responden atau 66,97%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 12,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 109 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Disiplin kerja. Berdasarkan nilai rata – rata Peraturan Perpajakan secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,49. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Variabel Komitmen Organisasional terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1.1	26	23.85	80	73.39	1	0.92	2	1.83	0	0.00	109	100	4.57
X2.1.2	16	14.68	68	62.39	17	15.60	6	5.50	2	1.83	109	100	4.17
X2.1.3	10	9.17	62	56.88	20	18.35	15	13.76	2	1.83	109	100	3.90
Rata-rata indikator													4.21
X2.2.1	33	30.28	70	64.22	5	4.59	1	0.92	0	0.00	109	100	4.62
X2.2.2	9	8.26	80	73.39	17	15.60	3	2.75	0	0.00	109	100	4.22
X2.2.3	14	12.84	65	59.63	19	17.43	11	10.09	0	0.00	109	100	4.09
Rata-rata indikator													4.31
X2.3.1	16	14.68	76	69.72	7	6.42	10	9.17	0	0.00	109	100	4.25
X2.3.2	14	12.84	66	60.55	19	17.43	8	7.34	2	1.83	109	100	4.09
X2.3.3	28	25.69	70	64.22	10	9.17	1	0.92	0	0.00	109	100	4.52
Rata-rata indikator													4.29
Rata-rata Variabel													4.27

Sumber : data primer diolah

X2.1.1 Merasa bangga menjadi anggota perusahaan

X2.1.2 Senang menghabiskan sisa karir di perusahaan

X2.1.3 Merasa bahwa seakan-akan masalah yang ada di dalam perusahaan adalah masalahnya.

X2.2.1 Memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena perlu/membutuhkan.

X2.2.2 Merasa sangat berat untuk meninggalkan perusahaan.

X2.2.3 Sulit mencari alternatif pekerjaan lain.

X2.3.1 Memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena kewajiban.

X2.3.2 Merasatidak tepat untuk meninggalkan perusahaan, bahkan bila hal tersebut menguntungkan.

X2.3.3 Memiliki kepedulian terhadap masadepan perusahaan.

a. Distribusi Frekuensi Indikator pertama

Item pertama yaitu Merasa bangga menjadi anggota perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 23,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 80 responden atau 73,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 0,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Senang menghabiskan sisa karir di perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak

16 responden atau 14,68%, yang menyatakan setuju sebanyak 68 responden atau 62,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 15,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 5,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%.

Item ketiga yaitu Merasa bahwa seakan-akan masalah yang ada di dalam perusahaan adalah masalahnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 9,17%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden atau 56,88%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 responden atau 18,35%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden atau 13,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%.

b. Distribusi Frekuensi Indikator Kedua

Item pertama yaitu Memilih untuk tetaptinggal di perusahaan karena perlu/membutuhkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 30,28%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden atau 64,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 4,59%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Merasa sangat berat untuk meninggalkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 8,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 80 responden atau 73,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 15,60%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3

responden atau 2,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item ketiga yaitu Sulit mencari alternatif pekerjaan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 12,84%, yang menyatakan setuju sebanyak 65 responden atau 59,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 17,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 10,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

a. Distribusi Frekuensi Indikator Ketiga

Item pertama yaitu Memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena kewajiban dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 14,68%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 69,72%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 6,42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 9,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan, bahkan bila hal tersebut menguntungkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 12,84%, yang menyatakan setuju sebanyak 66 responden atau 60,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 17,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 7,34%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%.

Item ketiga yaitu Memiliki kepedulian terhadap masadepan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 25,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden atau 64,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 9.17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,95%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 109 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Komitmen Organisasional. Berdasarkan nilai rata – rata variabel Komitmen Organisasional secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4.29. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki kategori penilaian yang baik.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Prestasi Kerja Karyawan terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8

a. Distribusi Frekuensi Indikator pertama

Item pertama yaitu Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit yang ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 20,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 79 responden atau 72,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 6,42%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 responden atau 0,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1.1	22	20.18	79	72.48	7	6.42	1	0.92	0	0.00	109	100	4.49
Y1.1.2	20	18.35	77	70.64	10	9.17	2	1.83	0	0.00	109	100	4.42
Rata-rata indikator												4.46	
Y1.2.1	19	17.43	79	72.48	7	6.42	4	3.67	0	0.00	109	100	4.40
Y1.2.2	21	19.27	80	73.39	7	6.42	1	0.92	0	0.00	109	100	4.48
Rata-rata indikator												4.44	
Y1.3.1	27	24.77	76	69.72	4	3.67	2	1.83	0	0.00	109	100	4.55
Y1.3.2	22	20.18	76	69.72	8	7.34	3	2.75	0	0.00	109	100	4.44
Rata-rata indikator												4.50	
Y1.4.1	32	29.36	70	64.22	4	3.67	3	2.75	0	0.00	109	100	4.58
Y1.4.2	27	24.77	73	66.97	7	6.42	2	1.83	0	0.00	109	100	4.52
Rata-rata indikator												4.55	
Rata-rata Variabel												4.49	

Sumber : data primer diolah

Y1.1.1 Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit yang ditetapkan perusahaan.

Y1.1.2 Jumlah unit pekerjaan yang dislesaikan meningkat dibanding sebelumnya.

Y1.2.1 Kualitas kerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan

Y1.2.2 Peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Y1.3.1 Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Y1.3.2 Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya.

Y1.4.1 Mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain

Y1.4.2 Mampu berkordinasi dengan departemen lain

Item kedua yaitu Jumlah unit pekerjaan yang dislesaikan meningkat dibanding sebelumnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 18,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 77 responden atau 70,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 9,17%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

b. Distribusi Frekuensi Indikator kedua

Item pertama yaitu Kualitas kerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 17,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 79 responden atau 72,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 6,42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 3,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 19,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 80 responden atau 73,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 6,42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,92%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

c. Distribusi Frekuensi Indikator ketiga

Item pertama yaitu Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 24,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 69,72%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 3,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 20,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden atau 69,72%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 7,34%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 2,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

d. Distribusi Frekuensi Indikator Keempat

Item pertama yaitu Mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 29,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden atau 64,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 3,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 2,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu Mampu berkordinasi dengan departemen lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 24,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 73 responden atau 66,97%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 6,42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 1,83%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 109 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan nilai rata – rata variabel Prestasi Kerja Karyawan secara

keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,49. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan memiliki kategori penilaian yang baik.

D. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20919681
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

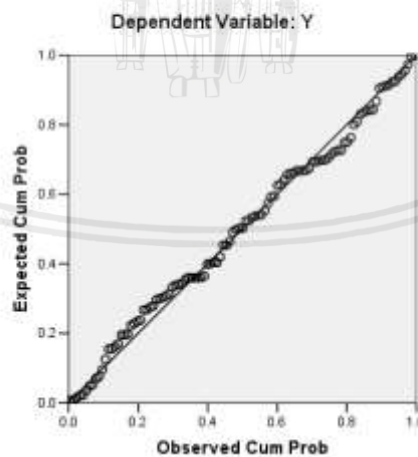
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.813 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4. 3 P-P Plot**

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.638	1.567
X2	0.638	1.567

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Disiplin kerja adalah 0.638
- Tolerance untuk Komitmen Organisasional adalah 0.638

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Disiplin kerja adalah 1,567
- VIF untuk Komitmen Organisasional adalah 1,567

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

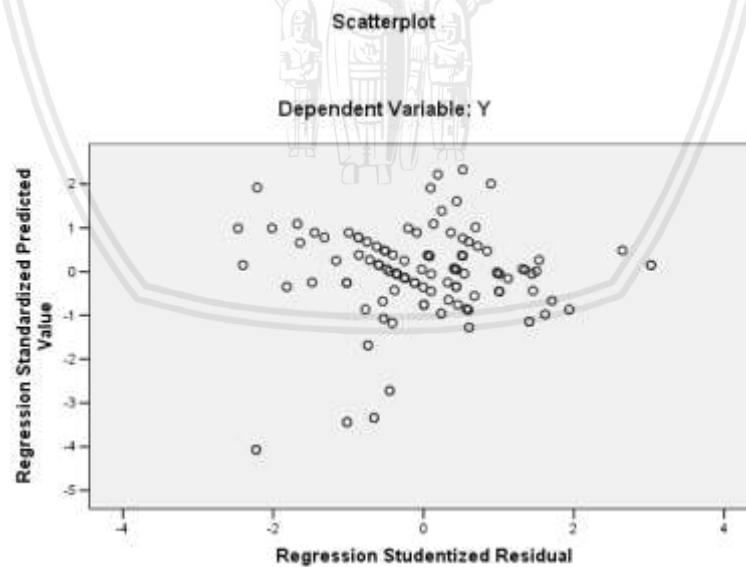
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4



Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Syarat dilakukannya analisis regresi ini harus dilakukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi.

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

Tabel 4. 11 Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	6.481	2.236		2.898	0.005	
	X1	0.536	0.082	0.517	6.507	0.000	Signifikan
	X2	0.255	0.063	0.322	4.054	0.000	Signifikan
R : 0.756 R Square : 0.572 Adjusted R Square : 0.564 F Hitung : 70.904 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.082 t tabel : 1.983							

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,481 + 0,536 X_1 + 0,255 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diprediksikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 6,481 , artinya nilai rata – rata Prestasi Kerja Karyawan diprediksi bernilai sebesar 6,481 jika variabel bebas tidak ada.
- Koefisien regresi b_1 sebesar 0,536 dan bertanda positif, artinya Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat untuk setiap peningkatan X_1 (Disiplin kerja). Jadi apabila Disiplin kerja mengalami peningkatan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi b_2 sebesar 0,255 dan bertanda positif, artinya Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat untuk setiap peningkatan X_2 (Komitmen Organisasional), Jadi apabila Komitmen Organisasional mengalami peningkatan maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Disiplin kerja dan Komitmen Organisasional meningkat maka akan diikuti peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 70,904. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 106) adalah sebesar 3,082. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $70,904 > 3,082$ atau nilai sig F ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Disiplin kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2)).

b. Uji t Partial

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

- **Pengujian Hipotesis pertama**

$H_1 : \beta \neq 0$: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil t test antara X_1 (Disiplin kerja) dengan Y (Prestasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 6,507. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db

residual = 106) adalah sebesar 1,983. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu 6,507 $>$ 1,983 atau nilai sig t (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Disiplin kerja) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin kerja atau dengan meningkatkan Disiplin kerja maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- **Pengujian Hipotesis Kedua**

$H_2 : \beta \neq 0$: Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil t test antara X_2 (Komitmen Organisasional) dengan Y (Prestasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,054. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 106) adalah sebesar 1,983. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu 6,507 $>$ 1,983 atau nilai sig t (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Komitmen Organisasional) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasional atau dengan meningkatkan Komitmen Organisasional maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang

paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Disiplin Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2)) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) digunakan nilai (R^2), Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.564	2.22994	1.760

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,564. Artinya bahwa 56,4% variabel Prestasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Disiplin kerja(X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2). Sedangkan sisanya 43,6% variabel Prestasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r

table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardrized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam table persamaan regresi. Disiplin kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan memiliki arah positif, yang dimana apabila Disiplin kerja dan Komitmen Organisasional mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan.

1. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70,904 atau lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,082.. Selain itu nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ atau nilai $sig.F$ lebih kecil dari α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Carnila (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Anggi (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan Maulya (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, hasil *grand mean* untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan masuk kedalam kategori sangat setuju. Pada pernyataan jumlah unit pekerjaan yang diselesaikan meningkat dibanding sebelumnya dan waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya responden memberikan jawaban ragu-ragu yang tinggi. Keragu-raguan karyawan ini akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Jawaban responden pada pernyataan item dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain merupakan item dengan mean terbesar. Hal tersebut memberikan arti bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain

merupakan item pada Prestasi Kerja Karyawan yang paling dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional.

Selanjutnya berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar regresi ini.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,507 dengan tingkat sig.t sebesar (0,000) sehingga dapat diartikan variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Carnila (2014) dan Anggi (2014) yang memiliki kesamaan pendapat bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan yang masing-masing penelitian terdahulu tersebut memiliki nilai signifikansi t (sig. t) kurang dari 0,05.

Selanjutnya analisis deskripsi menunjukkan *grand mean* untuk variabel Disiplin kerja masuk dalam kategori sangat setuju. Jawaban responden pada pernyataan Menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaannya agar karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan pemberian sanksi secara konsisten kepada pelaku pelanggaran merupakan item paling berpengaruh dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

Hal tersebut diartikan bahwa jika kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan pemberian sanksi secara konsisten kepada karyawan yang

melanggar adalah bentuk dari Disiplin kerja yang paling mempengaruhi Prestasi Kerja. Yaitu jika kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan pemberian sanksi secara konsisten kepada karyawan yang melanggar maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit yang ditetapkan perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Prestasi Kerja

Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Komitmen Organisasional (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,054 dengan tingkat signifikan sebesar $Sig.t$ (0,000) dan t_{tabel} sebesar 1,983. Hasil tersebut berarti bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Dan t_{hitung} 4,054 lebih besar dari t_{tabel} 1,983. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggi (2014) dan Maulya (2016) yang memiliki kesamaan pendapat bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya analisis deskripsi menunjukkan *grand mean* untuk variabel Komitmen Organisasional masuk dalam kategori sangat setuju. Jawaban responden pada pernyataan item merasa bangga menjadi anggota perusahaan, memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena perlu atau membutuhkan dan memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan merupakan item yang paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan, karyawan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena perlu atau membutuhkan dan karyawan yang

memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan adalah bentuk dari Komitmen Organisasional yang paling mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Yaitu jika karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan, karyawan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena perlu atau membutuhkan dan karyawan yang memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan dapat menyebabkan pekerjaan yang karyawan selesaikan akan sesuai dengan jumlah unit yang diharapkan perusahaan dan pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Prestasi Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2)) terhadap Prestasi Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat dua variabel yang mempunyai pengaruh

signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan yaitu Disiplin kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan Disiplin kerja, karena variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan membuat suatu program yang bersifat merangsang para karyawan agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja. sehingga Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat dan diharapkan perusahaan sering mengadakan dialog secara terbuka antara pimpinan dan karyawan untuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan sehingga dapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat berguna bagi karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Pada variabel disiplin kerja, item tuntutan menjelaskan perilaku karyawan yang tepat dan memungkinkan karyawan untuk mengutarakan pendapat termasuk mean terendah. Oleh karena itu atasan diharapkan lebih memberikan pelatihan disiplin kerja dan dari pelatihan tersebut mampu mendorong karyawan untuk menjelaskan perilaku yang tepat. Dan diharapkan perusahaan sering melakukan diskusi dengan karyawan dan mampu menerima kritikan dan masukan dari karyawan yang nantinya dapat menjadi rumusan dan terobosan baru untuk kemajuan perusahaan.
3. Pada variabel komitmen organisasional item X2.1.3 (merasa bahwa seakan-akan masalah yg ada dalam perusahaan adalah masalahnya) adalah item terendah. Oleh sebab itu perusahaan harus menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaannya oleh para karyawan dengan menciptakan perasaan bahwa perusahaan ini adalah milik karyawan yang ada didalamnya, menciptakan semangat dalam bekerja melalui penciptaan motivasi pemimpin terhadap karyawan. Dengan rasa kepemilikan terhadap perusahaan oleh para karyawan akan otomatis karyawan merasa bahwa seakan akan masalah daam perusahaan adalah masalahnya.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Yogyakarta. BFEE UGM.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. 1996. *Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice*. NY: Prentice Hall.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karim, Nurlia. 2013. *Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pada Cafe Bambu Express Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4, 513-522.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Freed. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. 1993. An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20, pp. 709-734
- Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Ella. J. Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Saworno, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setyawati. 2010. *Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia Press.
- Siagian. P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana

Syadam Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Djambatan.

Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

JURNAL/SKRIPSI

Parhusip, Carnila M.D. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Kartika, Anggi D.A. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Septiani, Maulya. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya



LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2018

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu Saudara/i

Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan

Di Tempat

Sehubungan dengan penelitian guna memenuhi tugas akhir program S1,
saya :

Nama : Erfan Choirul Rizal

Fakultas : Ilmu Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : Brawijaya

Dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja” memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini. Data ini dipergunakan untuk keperluan akademis dan dijamin kerahasiaannya.

Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

Erfan Choirul Rizal

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan*)
2. Usia :tahun
3. Unit Kerja :
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Diploma/S1/S2/S3*)
5. Masa Kerja :tahun

Keterangan : *) Lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling benar dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

1. Disiplin Kerja (X₁)**a. Disiplin Preventip**

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, jika pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya					
2.	Keberhasilan saya dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh adanya pengenalan terhadap pekerjaan terlebih dahulu					
3.	Saya dituntut untuk dapat menjelaskan perilaku karyawan yg tepat diperusahaan tempat saya bekerja					
4.	Penerapan disiplin kerja di perusahaan tempat saya bekerja memungkinkan para karyawan untuk mengutarakan pendapat					

b. Disiplin Korektif

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemberian peringatan oleh perusahaan kepada saya yang melakukan pelanggaran disiplin mampu membuat saya memperbaiki perilaku					
2.	Pemberian peringatan dilakukan untuk mendidik dan mengoreksi perilaku kerja saya yang tidak tepat					
3.	Pemberian sanksi secara konsisten mampu memperbaiki perilaku saya yang melanggar peraturan					
4.	Tindakan pemecatan sebagai alternatif terakhir penanganan pelanggaran disiplin dapat membuat saya jera dan mencegah karyawan lain melakukan pelanggaran					

2. Komitmen Organisasional (X₂)

a. Komitmen Afektif

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan					
2.	Saya senang menghabiskan sisa karir di perusahaan					
3.	Saya merasa bahwa seakan-akan masalah yang ada di dalam perusahaan adalah masalah saya					

b. Komitmen Kontinuitas

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena perlu/butuh					
2.	Saya merasa sangat berat untuk meninggalkan perusahaan					
3.	Bagi saya sulit untuk mencari alternatif pekerjaan lain					

c. Komitmen Normatif

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena suatu kewajiban					
2.	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan, bahkan bila hal itu menguntungkan					
3.	Saya peduli terhadap masa depan perusahaan					

3. Prestasi Kerja (Y)

a. Jumlah Pekerjaan

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan unit yang ditetapkan perusahaan					
2.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan meningkat dibandingkan sebelumnya					

b. Kualitas Pekerjaan

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan					
2.	Kualitas kerja saya meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya					

c. Ketepatan Waktu

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS

1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2.	Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya					

d. Kemampuan Kerjasama

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain					
2.	Saya mampu berkoordinasi dengan karyawan lain					



Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

NO Responden	Disiplin Preventif (X1.1)				Disiplin Korektif (X1.2)				JUMLA
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	5	3	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	4	2	4	4	4	4	5	32
6	4	4	5	4	4	4	4	5	34
7	4	5	4	4	5	4	4	4	34
8	4	4	3	4	4	4	4	4	31
9	5	5	4	4	4	4	5	4	35
10	4	5	4	5	5	4	5	4	36
11	4	4	4	4	4	4	5	4	33
12	5	4	5	4	4	5	5	4	36
13	4	5	5	4	4	4	4	4	34
14	4	4	5	4	4	5	4	3	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	5	4	33
17	4	4	3	4	4	4	5	4	32
18	4	5	4	5	4	5	5	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	4	5	4	4	4	5	5	36
22	4	3	3	3	4	4	4	4	29
23	5	3	3	3	4	4	4	4	30
24	4	3	4	4	2	3	4	3	27
25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	4	4	4	4	4	5	34
28	5	5	4	5	5	5	5	5	39
29	4	4	3	4	4	4	4	4	31
30	4	4	4	5	5	4	4	5	35
31	4	5	3	2	4	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	5	4	2	31
33	4	4	4	4	5	5	4	2	32
34	5	4	5	4	5	4	5	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	4	4	4	4	5	4	4	34

37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	2	4	4	4	4	4	32
39	5	5	2	4	4	4	4	4	32
40	4	3	4	4	4	4	4	4	31
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	5	4	4	4	5	4	4	34
43	5	4	4	4	5	5	4	4	35
44	4	4	3	4	4	4	4	4	31
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	3	4	4	4	3	4	3	29
47	4	3	4	3	3	4	4	3	28
48	4	5	4	5	2	4	4	5	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	5	4	4	4	4	4	4	33
51	4	5	3	4	5	5	5	4	35
52	4	4	4	3	4	4	4	4	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	4	4	4	5	5	4	36
55	4	5	3	4	4	5	5	4	34
56	5	4	2	4	4	4	4	4	31
57	4	4	2	3	4	4	5	3	29
58	4	4	3	4	4	4	4	4	31
59	5	4	2	4	5	4	5	4	33
60	4	5	3	4	4	4	4	4	32
61	3	4	4	4	5	4	4	5	33
62	5	5	4	5	5	5	5	4	38
63	4	4	4	4	4	4	4	3	31
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	2	4	4	4	4	4	30
66	5	5	4	4	4	5	5	4	36
67	4	4	3	4	4	4	4	4	31
68	5	5	4	4	4	5	5	5	37
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	3	3	4	4	4	30
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	3	4	4	4	4	4	4	31
73	4	4	3	4	4	4	4	4	31
74	5	4	2	4	4	4	5	3	31
75	4	4	4	3	4	4	4	4	31
76	4	4	3	4	4	4	4	4	31

77	5	4	2	4	4	4	5	4	32
78	5	5	4	4	4	5	5	5	37
79	5	5	4	4	4	4	4	5	35
80	5	5	4	3	3	5	4	3	32
81	4	4	4	4	4	4	4	3	31
82	5	5	4	4	5	4	4	4	35
83	4	4	5	4	3	4	5	4	33
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	3	3	4	4	4	3	4	4	29
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	5	5	5	4	35
89	5	4	5	4	4	5	4	4	35
90	4	5	5	4	4	5	5	4	36
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	5	4	5	5	4	4	5	36
93	5	5	5	4	5	5	5	4	38
94	4	4	4	5	4	4	4	4	33
95	4	4	4	4	3	4	4	4	31
96	4	4	4	5	4	4	4	4	33
97	4	4	3	4	4	4	5	4	32
98	4	4	4	4	5	5	5	5	36
99	5	5	4	4	4	4	4	5	35
100	5	5	5	5	5	5	5	5	40
101	5	3	4	4	3	3	3	3	28
102	4	3	3	3	5	4	4	3	29
103	5	4	3	3	4	4	3	3	29
104	4	4	5	5	5	5	5	5	38
105	4	4	4	4	4	4	4	4	32
106	4	5	5	4	5	5	5	5	38
107	4	4	4	4	5	5	5	4	35
108	5	5	4	4	4	4	4	3	33
109	5	5	4	4	4	4	4	5	35

Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional

NO Responden	Komitmen Afektif (X2.1)			Komitmen Kontinuitas (X2.2)			Komitmen Normatif (X2.3)			Jumlah
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
6	4	3	4	4	4	4	5	4	4	36
7	4	4	3	4	4	2	4	4	4	33
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
10	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
19	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
20	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
21	4	5	3	4	4	4	4	4	5	37
22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
23	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
24	4	4	2	4	3	3	2	4	3	29
25	4	2	3	4	3	2	4	3	4	29
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
29	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
30	5	4	5	4	4	4	4	2	4	36
31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
33	4	5	5	5	4	4	4	2	4	37
34	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
35	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	2	1	1	4	3	2	4	5	3	25
39	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
40	4	4	2	4	4	4	4	2	2	30
41	4	2	4	4	4	4	3	3	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	3	4	4	3	2	2	4	30
44	4	1	4	4	3	4	4	3	4	31
45	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
46	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
47	4	4	2	4	3	2	2	4	3	28
48	4	3	2	4	2	2	4	4	5	30
49	4	3	2	5	3	4	4	3	4	32
50	4	4	4	5	4	4	4	2	4	35
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
54	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
55	4	5	3	5	4	4	4	5	4	38
56	4	4	2	4	4	5	4	4	5	36
57	4	4	2	4	3	3	4	5	4	33
58	5	4	3	4	4	4	4	5	5	38
59	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
60	4	3	2	5	3	3	5	3	4	32
61	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
62	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
63	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	2	4	4	4	4	2	4	32
66	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
67	5	4	2	5	3	3	2	4	3	31
68	4	3	4	4	3	3	2	1	4	28
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	2	4	2	4	4	4	4	2	3	29
71	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
72	4	2	4	4	4	4	2	3	4	31
73	4	4	3	5	4	5	4	4	4	37
74	5	4	4	5	4	2	5	5	5	39
75	4	4	2	5	4	5	4	4	4	36
76	4	4	2	4	3	4	4	4	4	33

77	4	4	2	4	3	4	4	4	5	34
78	4	2	3	4	3	3	2	1	4	26
79	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
80	5	5	3	5	4	3	5	4	5	39
81	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
82	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
84	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
85	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
86	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
89	5	4	4	5	4	4	4	3	4	37
90	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
92	4	5	3	5	4	5	3	5	4	38
93	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
94	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
96	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
98	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
99	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
100	5	5	5	5	5	3	5	1	5	39
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
102	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
103	3	3	1	3	2	3	3	2	3	23
104	5	5	5	5	4	1	5	5	5	40
105	4	4	3	4	4	3	3	2	3	30
106	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
107	5	5	3	4	4	3	4	3	4	35
108	5	4	4	5	4	2	3	3	5	35
109	5	3	4	5	4	2	4	4	4	35

Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja

NO Responden	Jumlah Pekejaan (Y1.1)		Kualitas Pekerjaan (Y1.2)		Ketepatan Waktu (Y1.3)		Kemampuan Kerja Sama (Y1.4)		JUMLA
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	
1	5	4	5	4	5	4	4	4	35
2	4	4	4	5	5	5	4	4	35
3	4	4	3	3	4	3	5	5	31
4	4	5	4	5	4	5	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	5	4	4	4	5	5	35
7	4	4	5	4	5	4	4	4	34
8	4	4	4	5	4	4	5	5	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	5	4	5	5	5	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	4	5	4	5	4	4	5	5	36
19	5	4	5	4	4	4	4	4	34
20	3	3	4	4	4	3	4	4	29
21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
22	4	3	4	4	4	3	4	3	29
23	4	3	4	4	4	3	4	3	29
24	4	4	2	4	4	4	4	4	30
25	4	4	4	3	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	4	4	4	5	4	4	4	34
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	4	5	4	4	4	5	4	4	34
30	4	4	4	5	5	4	5	5	36
31	5	4	5	4	5	4	4	4	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	5	4	5	5	4	4	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	5	4	4	4	4	33
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33

37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	5	4	4	4	4	4	4	33
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	5	5	4	4	4	4	34
43	3	4	4	4	5	5	5	5	35
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	3	3	4	4	4	4	30
46	4	4	3	4	4	3	4	4	30
47	4	4	2	4	4	4	4	4	30
48	4	4	5	4	4	5	5	4	35
49	5	5	4	4	4	4	4	4	34
50	4	5	4	4	5	4	4	4	34
51	4	4	4	4	5	4	4	4	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	4	4	4	5	4	5	5	36
55	4	4	4	4	4	5	4	4	33
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	4	4	4	5	4	4	4	34
58	4	4	4	4	4	4	4	5	33
59	5	5	4	4	4	5	5	4	36
60	5	5	4	4	4	4	4	4	34
61	4	4	3	3	5	4	4	4	31
62	5	5	5	5	4	5	5	4	38
63	5	4	4	5	4	4	4	4	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	5	5	5	5	5	4	4	37
67	4	3	4	4	4	4	4	4	31
68	4	3	4	4	4	4	5	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	3	4	4	4	4	5	4	2	30
71	5	4	4	4	4	4	4	4	33
72	4	4	4	4	4	4	4	3	31
73	4	4	4	4	5	4	5	5	35
74	4	4	5	4	5	4	5	5	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	5	4	4	4	4	4	4	4	33



77	4	5	4	4	4	4	4	4	33
78	4	3	4	4	4	4	5	4	32
79	4	4	4	4	4	4	5	4	33
80	3	3	4	5	4	4	4	4	31
81	3	3	4	4	4	4	4	4	30
82	4	4	4	3	4	4	5	4	32
83	4	4	5	5	5	4	5	5	37
84	4	2	4	4	3	3	4	4	28
85	5	4	4	4	4	4	4	4	33
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	4	4	4	4	4	4	5	5	34
88	4	4	4	4	5	4	4	4	33
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	5	4	4	4	5	4	4	5	35
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	4	2	5	4	5	4	3	31
93	5	4	5	4	5	5	5	5	38
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	4	4	4	4	3	3	30
96	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	4	4	4	4	4	4	3	3	30
99	4	4	4	4	4	4	5	4	33
100	5	5	5	5	5	5	5	5	40
101	5	5	5	5	4	4	4	4	36
102	4	4	4	4	4	3	4	4	31
103	3	3	3	3	3	3	5	5	28
104	5	5	5	5	5	5	5	5	40
105	4	4	4	4	4	4	4	4	32
106	5	4	4	4	5	5	5	5	37
107	4	5	4	4	4	4	4	4	33
108	5	5	4	4	4	4	5	5	36
109	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	5	4.6	4.6	5.5
	4.00	71	65.1	65.1	70.6
	5.00	32	29.4	29.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	14	12.8	12.8	13.8
	4.00	62	56.9	56.9	70.6
	5.00	32	29.4	29.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	10.1	10.1	10.1
	3.00	18	16.5	16.5	26.6
	4.00	66	60.6	60.6	87.2
	5.00	14	12.8	12.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	11	10.1	10.1	11.9
	4.00	84	77.1	77.1	89.0
	5.00	12	11.0	11.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.7	3.7	3.7
	3.00	5	4.6	4.6	8.3
	4.00	79	72.5	72.5	80.7
	5.00	21	19.3	19.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	5	4.6	4.6	6.4
	4.00	77	70.6	70.6	77.1
	5.00	25	22.9	22.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	1.8	1.8	3.7
	4.00	74	67.9	67.9	71.6
	5.00	31	28.4	28.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	14	12.8	12.8	14.7
	4.00	73	67.0	67.0	81.7
	5.00	20	18.3	18.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	.9	.9	2.8
	4.00	80	73.4	73.4	76.1
	5.00	26	23.9	23.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	6	5.5	5.5	7.3
	3.00	17	15.6	15.6	22.9
	4.00	68	62.4	62.4	85.3
	5.00	16	14.7	14.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	15	13.8	13.8	15.6
	3.00	20	18.3	18.3	33.9
	4.00	62	56.9	56.9	90.8
	5.00	10	9.2	9.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	5	4.6	4.6	5.5
	4.00	70	64.2	64.2	69.7
	5.00	33	30.3	30.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	17	15.6	15.6	18.3
	4.00	80	73.4	73.4	91.7
	5.00	9	8.3	8.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	10.1	10.1	10.1
	3.00	19	17.4	17.4	27.5
	4.00	65	59.6	59.6	87.2
	5.00	14	12.8	12.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	9.2	9.2	9.2
	3.00	7	6.4	6.4	15.6
	4.00	76	69.7	69.7	85.3
	5.00	16	14.7	14.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	8	7.3	7.3	9.2
	3.00	19	17.4	17.4	26.6
	4.00	66	60.6	60.6	87.2
	5.00	14	12.8	12.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	10	9.2	9.2	10.1
	4.00	70	64.2	64.2	74.3
	5.00	28	25.7	25.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	7	6.4	6.4	7.3
	4.00	79	72.5	72.5	79.8
	5.00	22	20.2	20.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	10	9.2	9.2	11.0
	4.00	77	70.6	70.6	81.7
	5.00	20	18.3	18.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.7	3.7	3.7
	3.00	7	6.4	6.4	10.1
	4.00	79	72.5	72.5	82.6
	5.00	19	17.4	17.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	7	6.4	6.4	7.3
	4.00	80	73.4	73.4	80.7
	5.00	21	19.3	19.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	3.7	3.7	5.5
	4.00	76	69.7	69.7	75.2
	5.00	27	24.8	24.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	8	7.3	7.3	10.1
	4.00	76	69.7	69.7	79.8
	5.00	22	20.2	20.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	4	3.7	3.7	6.4
	4.00	70	64.2	64.2	70.6
	5.00	32	29.4	29.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	7	6.4	6.4	8.3
	4.00	73	67.0	67.0	75.2
	5.00	27	24.8	24.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	



Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1.1	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.1.2	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.1.3	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.1.4	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.2.1	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.2.2	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.2.3	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
X1.2.4	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	8

Correlations

Correlations

	X2
X2.1.1 Pearson Correlation	.621**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.1.2 Pearson Correlation	.661**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.1.3 Pearson Correlation	.702**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.2.1 Pearson Correlation	.577**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.2.2 Pearson Correlation	.761**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.2.3 Pearson Correlation	.609**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.3.1 Pearson Correlation	.700**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.3.2 Pearson Correlation	.654**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109
X2.3.3 Pearson Correlation	.700**
Sig. (2-tailed)	.000
N	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	109	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	9

Correlations

Correlations

		Y
Y1.1.1	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.1.2	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.2.1	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.2.2	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.3.1	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.3.2	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.4.1	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109
Y1.4.2	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	8

Lampiran 7. Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.564	2.22994	1.760

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^c

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.638	1.567
	X2	.638	1.567

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20919681
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

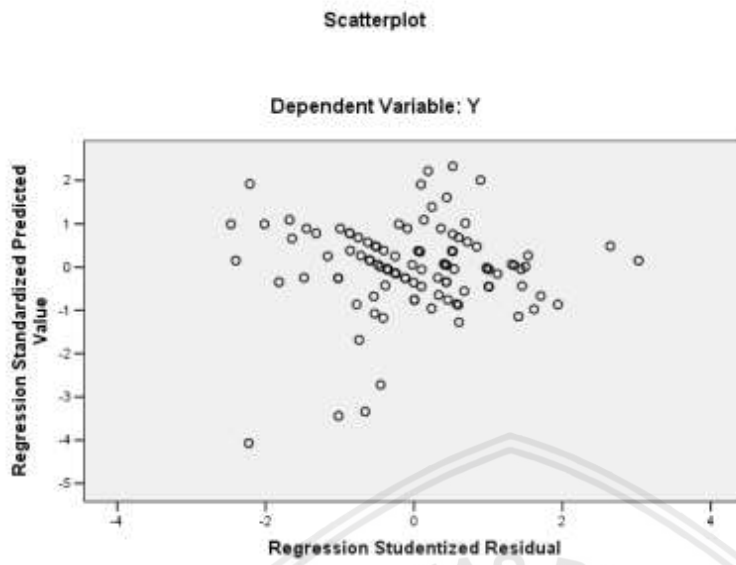
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

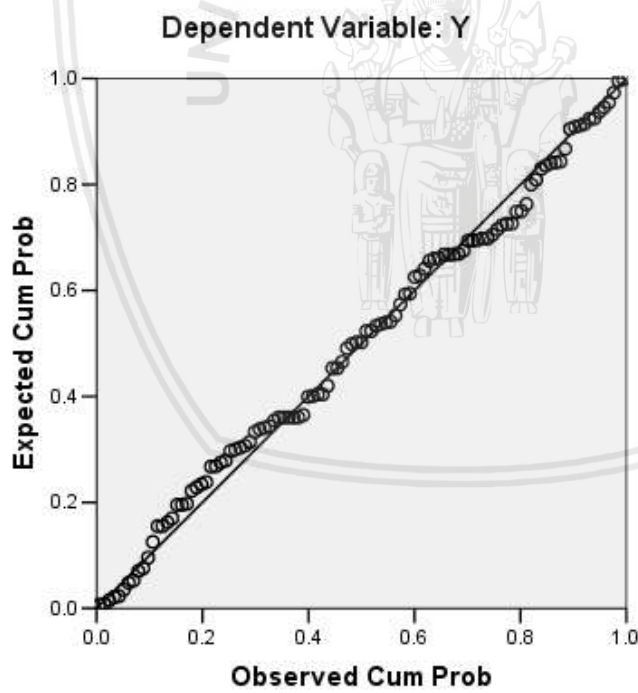
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.139	1.410		1.517	.132
	X1	-.041	.052	-.095	-.780	.437
	X2	.025	.040	.077	.634	.528

a. Dependent Variable: AbsRes

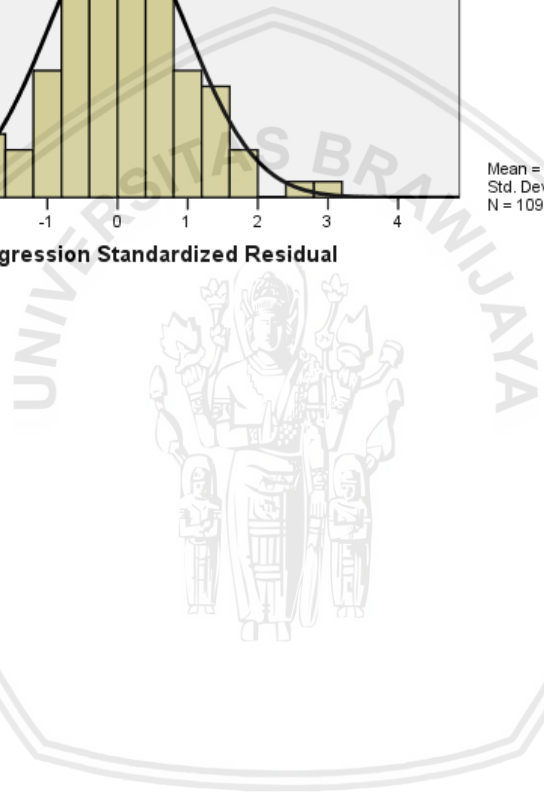
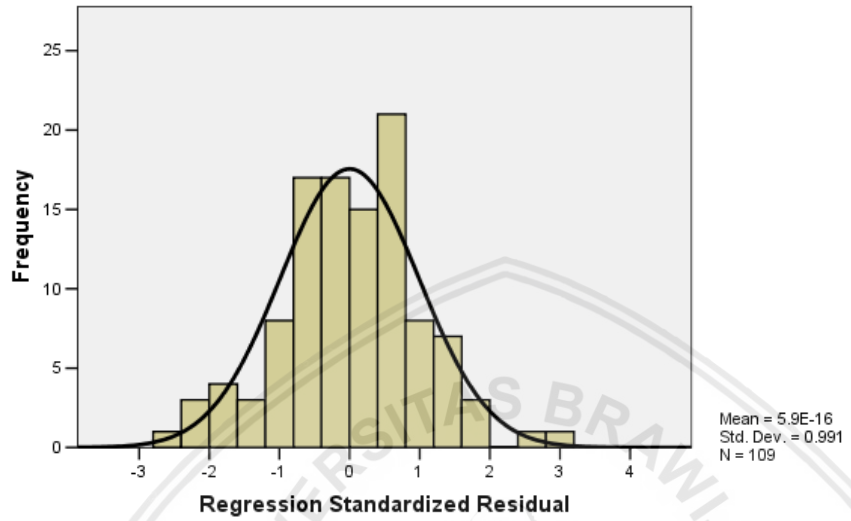


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y



Lampiran 8. Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	32.9174	3.37784	109
X1	32.5780	3.26114	109
X2	35.2569	4.27613	109

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.711	.634
	X1	.711	1.000	.601
	X2	.634	.601	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	109	109	109
	X1	109	109	109
	X2	109	109	109

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.564	2.22994	1.760

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.157	2	352.579	70.904	.000 ^a
	Residual	527.099	106	4.973		
	Total	1232.257	108			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.481	2.236		2.898	.005
	X1	.536	.082	.517	6.507	.000
	X2	.255	.063	.322	4.054	.000

a. Dependent Variable: Y

