

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Administrasi Pemuda Air Minum Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Perumda Air Minum Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya



Sumber: PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya (2025)

Gambar 3. 1 Logo Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya

Pada tahun 1925, Tasikmalaya mulai menerima pasokan air bersih dari sumber mata air di Cibunigeulis, yang memiliki aliran lebih dari 20 liter per detik. Air tersebut disimpan di Waduk Gunung Singa, yang mampu menampung lebih dari 400 m³ dan pada awalnya melayani sebanyak 80 pelanggan. Pada Juni 1975, Perusahaan Daerah Air Minum dan Limbah (PDAM) Tasikmalaya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 1975, yang merupakan bagian dari Badan Air dan Limbah Tasikmalaya. Antara tahun 1976 sampai 1978, berdasarkan dukungan finansial dari pemerintah pusat dalam kerangka Proyek Penyediaan Air

Minum Enam Kota, dilakukan penelitian di mata air Cipondok yang terletak di Kecamatan Leuwisari, dengan potensi aliran lebih dari 500 liter per detik. Pekerjaan konstruksi berlangsung dari tahun 1978 hingga 1982.

Nama perusahaan diubah menjadi PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya. Selanjutnya, pada September 2021 berganti nama menjadi Perumda Air Minum Tirta Sukapura. Perusahaan ini terhitung pada Januari 2022 telah menyediakan layanan bagi 46.063 sambungan pelanggan.

3.1.2 Visi dan Misi Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya

3.1.2.1 Visi

“Menjadikan Perumda Air Minum Tirta Sukapura *sehat, maju, dan mensejahterakan masyarakat*”

3.1.2.2 Misi

1. Memperluas cakupan, mutu, jumlah, dan keberlanjutan layanan.
2. Meningkatkan tingkat profesional & kesejahteraan karyawan.
3. Menggunakan teknologi informasi untuk memperbaiki layanan.
4. Meningkatkan sumbangan untuk pembangunan daerah.

3.1.3 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Sukapura

Struktur organisasi terdapat pada lampiran.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode survei, sebuah metode kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kondisi masa lalu maupun masa kini, mencakup keyakinan, pandangan, karakteristik, perilaku, serta hubungan variabel. Pendekatan ini juga dimanfaatkan untuk menguji hipotesis yang

berhubungan dengan aspek sosiologis maupun psikologis, melalui sampel yang diambil dari populasi tertentu. Teknik pengumpulan datanya biasanya dilakukan dengan observasi, wawancara, atau penyebaran kuisioner secara sederhana, dan hasil penelitian umumnya diarahkan untuk dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2020). Metode penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah yang didasarkan pandangan positivisme. Metode ini digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, melalui pengumpulan data memakai alat penelitian berupa kuisioner. Hasil data kemudian dianalisis menggunakan perhitungan angka atau statistik, dengan tujuan utama menguji hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel didefinisikan secara spesifik agar dapat diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Variabel mempresentasikan nilai atau karakteristik dari objek atau fenomena yang diteliti, serta memiliki variasi tertentu yang dapat diukur melalui indikator yang telah ditentukan. Selain itu, operasional variabel jugadapat dipahami sebagai proses pengukuran terhadap setiap variabel berdasarkan indikator-indikator yang digunakan untuk menarik Kesimpulan penelitian. Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Bagian Administrasi Perumda Air Minum Tirta Sukapura)”, maka penelitian ini mencakup 3 variabel, yaitu dua variabel independent dan satu variabel dependen. Variable yang digunakan pada penelitian ini:

1. Variabel Independen (variabel bebas): kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
2. Variabel Dependen (variabel terikat): kinerja karyawan (Y)

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompetensi (X_1)	Kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, dan sikap yang menjadi dasar pegawai bagian administrasi dalam melaksanakan pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Pengetahuan	Mengetahui pengetahuan dasar tentang pekerjaan.	O R D I N A L
		2. Pemahaman	Memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	
		3. Kemampuan	Pegawai memahami tugas yang diberikan oleh atasan sebelum melaksanakannya.	
			Pegawai yakin terhadap kemampuan kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	
			Pegawai merasa keterampilan tambahan diperlukan untuk mendukung penyelesaian	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			tugas secara lebih baik.	
		4. Nilai	Menjunjung tinggi nilai integritas dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Menerapkan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan aturan dan etika perusahaan.	
		5. Sikap	Menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan.	
		6. Minat	Antusias ketika menerima tugas tambahan dari perusahaan. Pegawai bersedia menerima tugas tambahan sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan.	
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja merupakan kepelatihan dan kesediaan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan alat komunikasi manajer untuk mengarahkan perubahan perilaku.	1. Kehadiran	Selalu hadir tepat waktu. Menjaga kehadiran kerja dan tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.	O R D I N A L
		2. Prosedur Kerja	Selalu bekerja sesuai SOP.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Selalu mematuhi aturan perusahaan	
		3. Kepatuhan pada pemimpin	Selalu melaksanakan perintah dari atasan.	
		4. Kesadaran dalam bekerja	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	
			Meengerjakan tugas tanpa kecerobohan.	
		5. Rasa Tanggung jawab	Pegawai bekerja dengan teliti dan menghindari kecerobohan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
			Pegawai melaksanakan arahan dan keputusan pimpinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang ditunjukkan pegawai maupun dalam suatu perusahaan, yang dilaksanakan sesuai dengan tugas, peran, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas	Meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki.	O R D I N A L
		2. Kuantitas	Ketepatan hasil kerja sesuai standar. Jumlah proses kerja yang berhasil diselesaikan dengan baik.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam volume lebih banyak.
		3. Ketepatan Waktu		Memperhatikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar selesai dengan waktu yang ditentukan.
				Kemampuan menghindari keterlambatan kerja.
		4. Efektivitas		Memiliki prestasi dalam pekerjaan yang dimiliki.
				Mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang optimal..
		5. Kemandirian		Memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab
				Kemampuan mengambil keputusan tanpa menunggu instruksi.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Dalam proses pengambilan data, kuisisioner berperan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dijawab sesuai kondisi nyata yang mereka alami. Instrumen ini dapat berupa pertanyaan terbuka maupun tertutup, dan penyebaran bisa dilakukan secara langsung, tertulis maupun secara online (Sugiyono, 2019: 142). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner berbentuk pernyataan tertulis.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah arsip atau catatan yang menyimpan rekaman peristiwa baik berupa tulisan, gambar, maupun karya individu. Contoh dokumen tertulis antara lain biografi, catatan harian, Sejarah hidup, peraturan, serta kebijakan (Sugiyono, 2019: 240). Pada penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan cara memperoleh berbagai data dan informasi yang bersumber dari arsip atau dokumen resmi yang dimiliki Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya.

c. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang diterapkan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai permasalahan penelitian, khususnya pada responden yang jumlahnya tidak banyak. Sesi wawancara dilakukan agar mendukung data yang telah didapat.

3.2.3.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data langsung dari sumber utama penelitian, data

ini disebut sebagai data pertama karena dihasilkan langsung dari narasumber (Sugiyono, 2019: 225). Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data dilakukan penyebaran kuisioner atau instrumen pertanyaan kepada pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari penelitian sebelumnya atau catatan yang telah ada atau diterbitkan oleh beberapa lembaga terkait. Sumber data ini bersifat tidak langsung dan umumnya berbentuk dokumentasi maupun arsip resmi, seperti profil perusahaan serta jurnal hasil penelitian (Sugiyono, 2019: 225).

3.2.3.2 Populasi

Dalam sebuah penelitian, populasi merujuk pada keseluruhan ruang lingkup yang dapat diambil kesimpulan, yang mencakup objek dan subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti demi menarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2019: 126). Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai bagian administrasi sebanyak 58 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya

No	Divisi	Jumlah
1	Administrasi	58
2	Teknik	38
	Jumlah	96

Sumber: (Perumda Air Minum Tirta Sukapura tahun, 2025)

3.2.3.3 Sampel

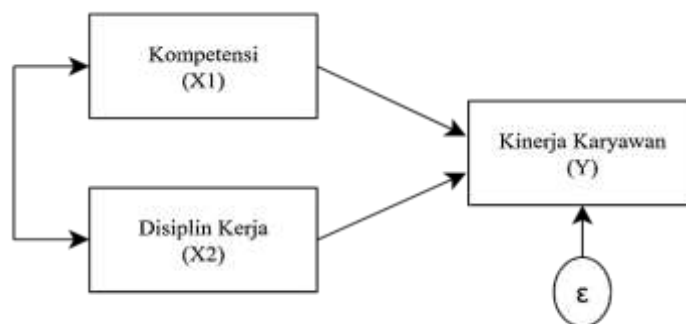
Pada penelitian kuantitatif, sampel merujuk pada bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan jumlah serta sifat-sifat khusus yang dimilikinya. Pada kondisi di mana populasi berjumlah sangat banyak dan tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya akibat terbatasnya anggaran, tenaga, atau waktu, peneliti dapat

memilih Sebagian populasi sebagai sampel. Data yang diperoleh dari sampel dapat diterapkan pada seluruh populasi apabila sampel tersebut benar-benar merepresentasikan keseluruhan populasi. Jika sampel tidak mencerminkan populasi, hasil yang diperoleh bisa jadi keliru (Sugiyono, 2019: 127).

Penelitian ini memakai teknik total sampling atau sensus, di mana setiap anggota populasi dijadikan bagian dari responden penelitian. Untuk populasi yang jumlahnya di bawah 100, penelitian dianjurkan menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2019: 133). Informasi sampel pada penelitian ini merupakan bagian Administrasi, sebanyak 58 orang. Adapun penyebaran kuesioner dilaksanakan menggunakan *google form*.

3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan juga kinerja pegawai (Y). Fungsi model penelitian ini ialah untuk mengetahui antara variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



ε = Faktor lain yang tidak diteliti

3. 2 Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk menentukan hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, data penelitian ini diolah melalui pendekatan statistik pada pegawai administrasi Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya.

3.4.1 Uji Validitas

Tujuan uji validitas yaitu untuk menilai sejauh mana data penelitian menggambarkan keadaan sebenarnya dari objek yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2019: 175). Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang diberikan kepada responden sah dan benar-benar valid. Proses pengujian instrumen dilakukan melalui perhitungan korelasi antara skor setiap item dengan skor keseluruhan. Agar perhitungan lebih mudah, proses uji validitas dilakukan melalui aplikasi SPSS for Windows. Penilaian tingkat keabsahan instrumen didasarkan pada kriteria berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka bisa dikatakan pernyataannya valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka bisa dikatakan pernyataannya tidak valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti sebuah instrumen bisa dipercaya dan layak dipakai untuk alat pengumpul data, karena instrument tersebut menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten (Sugiyono, 2019: 175). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas setiap instrument dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Pengujian reliabilitas bisa dilakukan sekaligus terhadap semua item pertanyaan yang ada. apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dinyatakan reliabel. Namun jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel.

3.4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menilai setiap jawaban responden dengan cara merangkum data untuk menghasilkan kesimpulan secara keseluruhan atau generasi (Sugiyono, 2019:206). Untuk menentukan Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) untuk memberikan bobot pada jawaban pegawai, digunakan skala likert pada pernyataan tertutup yang bersifat netral.

Tabel 3. 3 Formulasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	N	Netral
2	TS	Kurang Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3. 4 Formulasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	N	Netral
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Rumus presentase skoring

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban /frekuensi

N = Jumlah Responden

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} NJI =$$

3.4.4 Metode Successive Interval

Metode successive interval (MSI) dipergunakan sebagai teknik mengonversi data ordinal menjadi data dengan skala interval. Karena data yang diperoleh masih berupa ordinal, maka perlu dilakukan peningkatan tingkat pengukuran agar dapat diolah lebih lanjut (Sugiyono, 2019: 25). Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam mengubah data ordinal menjadi data interval bertingkat:

- Pertama, identifikasi dan hitung frekuensi masing-masing pilihan jawaban sesuai hasil respon responden.
- Setelah itu, hitung proporsi tiap pilihan dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- Dari proporsi tersebut, hitung proporsi tiap kumulatif untuk tiap kategori.
- Cari nilai batas Z yang sesuai untuk setiap jawaban dalam tiap pertanyaan
- Hitung SV

$$\frac{\text{kedapatan batas bawah} - \text{kedapatan batas atas}}{\text{daerah bawah batas atas} - \text{daerah bawah atas}}$$

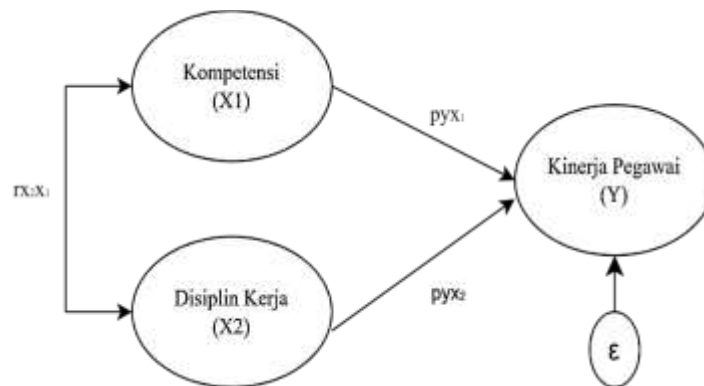
- SV terkecil diganti dengan satu transformasional: $Y:SV=SV \text{ min}$

3.4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis merupakan bentuk perluasan dari model regresi linier berganda yang berfungsi mengevaluasi keterhubungan antara variabel yang sudah diidentifikasi (Ghozali, 2018: 245). Metode analisis jalur tidak hanya memfokuskan pada pengaruh langsung, namun juga memeriksa kemungkinan adanya pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Tahap awal sebelum melakukan *path analysis* adalah merancang model hubungan antar variabel, baik dengan diagram jalur sederhana atau diagram jalur berstruktur lebih

rinci. Dalam penelitian ini, formula yang berkaitan dengan analisis jalur (*path analysis*) sebagaimana tercantum berikut:

1. Buat diagram analisis jalur (*path analysis*)



Gambar 3.3 Diagram Analisis Jalur

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Faktor lain yang tidak diteliti

$r_{X_2X_1}$ = Korelasi X_1 dan X_2

py_{X_1} = Koefisien Jalur Variabel X_1 pada Y

py_{X_2} = Koefisien Jalur Variabel X_2 pada Y

2. Menghitung Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat keterkaitan antar variabel, baik Y dengan X_1 , Y dengan X_2 , maupun hubungan antara X_1 dan X_2 , dan X_1 dan X_2 terhadap Y

3. Menghitung koefisien jalur antar variabel (β)

Besarnya koefisien jalur (β) diperoleh dari output SPSS, tepatnya pada tabel *coefficients*, yang memuat *standardized coefficients* atau nilai beta (β).

4. Menghitung faktor residu (ϵ)

Penentuan nilai residu (ϵ) didasarkan pada informasi dari bagian *model summary* dalam hasil analisis SPSS.

Tabel 3.4

Formula untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antar Variabel Penelitian

No.	Nama Variabel	Formula
1.	kompetensi (X_1)	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(pYX_1)^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y	$(pYX_1) (rX_1X_2) (pYX_2)$
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	a + b (1)
2.	Disiplin Kerja (X_2)	
	c. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(pYX_2)^2$
	d. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	$(pYX_2) (rX_1X_2) (pYX_1)$
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	c + d (2)
	Total pengaruh X_1, X_2, terhadap Y	(1) + (2) = kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 - kd = knd

3.4.6 Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Tujuan dari uji F ini yaitu untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan menunjukkan hubungan yang signifikan secara keseluruhan antara variabel bebas dan terikat. Dari uji ini dapat diketahui apakah seluruh variabel

independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel independen.

Rumus hipotesis yang digunakan dalam uji ini dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : $p = 0$ model tidak layak untuk digunakan.

H_a : $p \neq 0$ model layak untuk digunakan