

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

##### 3.1.1 Lokasi, Fokus dan Waktu Penelitian

###### 3.1.1.1 Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur yang beralamat di Jl. Embong Trengguli 19 – 21 Surabaya.

###### 3.1.1.2 Fokus

Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.

###### 3.1.1.3 Waktu

Penelitian ini dilakukan selama empat (4) bulan mulai dari tanggal 1 Januari 2020 sampai dengan tanggal 30 April 2020.

##### 3.1.2 Populasi dan Sampel

###### 3.1.2.1 Populasi

“Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2003:73). Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:122). Jadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur sebanyak 70 orang.

###### 3.1.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:62) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra, 2009:364).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:122). Pendapat ini sesuai dengan pandangan (Sugiyono, 2009:122) yang menyatakan teknik ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 70 orang. Agar hasil penelitian ini lebih valid, peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Suharsimi (1996:120) bahwa: “Apabila besar penduduk subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, tetapi jika jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 10-25% dari populasi”. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur sebanyak 70 orang.

### **3.1.3 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.1.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi proses penelitian ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

#### **3.1.3.2 Data Primer (*Primary data*)**

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner / angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:142).

#### **3.1.3.3 Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan.

Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dibuat dengan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkatan jawaban yang merupakan skala jenis Linkert sebagai berikut:

1. Apabila jawaban Sangat Setuju nilai 5
2. Apabila jawaban Setuju nilai 4
3. Apabila jawaban Ragu-ragu nilai 3
4. Apabila jawaban Tidak Setuju nilai 2
5. Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju nilai 1

Berikut adalah tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.1 Skala Likert**

<b>Pilihan jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : data diolah 2020

#### **3.1.3.4 Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2011). Berikut jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara terbuka Wawancara terbuka yaitu wawancara yang berdasarkan pertanyaan yang tidak terbatas (tidak terikat) jawabannya. Contohnya, wawancara dengan menggunakan pertanyaan yang menghendaki penjelasan atau pendapat seseorang ([www.zakapedia.com](http://www.zakapedia.com)). Wawancara terbuka dalam penelitian ini dilakukan pada saat observasi pra penelitian.
- b. Wawancara tertutup Wawancara tertutup yaitu wawancara yang berdasarkan pertanyaan yang terbatas jawabannya. Contohnya, wawancara yang menggunakan lembar daftar pertanyaan (questionnaire) dengan jawaban yang telah dipersiapkan untuk dipilih, seperti setuju, tidak setuju, ya, tidak, sangat baik, cukup, kurang ([www.zakapedia.com](http://www.zakapedia.com)). Wawancara tertutup dalam penelitian ini dilakukan pada saat penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.

#### **3.1.3.5 Data Sekunder (*Secondary data*)**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009:148). Adapun data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah:

- a. Studi Kepustakaan  
Studi kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, artikel, jurnal,

internet dan lain sebagainya).

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Direktorat SDM dan Umum, yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

### 3.2 Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dari hasil kuesioner akan diolah dan dianalisis dengan tujuan data yang diolah tersebut menjadi sebuah informasi, sehingga karakteristik dapat lebih dipahami untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. Pengolahan dan dianalisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.0. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda.

### 3.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:23).

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi.

### 3.4 Uji Kualitas Data

#### 3.4.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson product moment Correlation dengan  $r > 0,3$  dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52)

#### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $< 0,6$ . (Ghozali, 2012: 47).

## 3.5 Uji Asumsi Klasik

### 3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Data yang baik dan normal adalah memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat *kurva probability plot*. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012:163).

Kemudian, normalitas data juga dapat dilihat dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Kolmogorov-Smirnov Test yang paling sering digunakan di SPSS dalam hal mengecek normalitas (Sufren dan Yonathan, 2013:65). Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test adalah dengan memperhatikan angka pada Asymp. Sig. (2-tailed), data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  (Sufren dan Yonathan, 2013:68).

### 3.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2)

*varians inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai  $Tolerance = 0,10$  sama dengan tingkat kolineritas  $0,95$ . Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang tidak berkorelasi.

### 3.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error untuk beberapa nilai X (variabel bebas) tidak konstan atau berubah ubah. Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara  $\hat{y}$  dengan  $(Y-\hat{Y})$  (Sumanto, 2014:169). Dengan bantuan SPSS, pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola penyebaran titik pada scatterplot. Apabila titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu, maka dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 3.6 Uji Hipotesis

### 3.6.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.6.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Melihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam penelitian ini yaitu antara disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), dan kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2009), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$a$  = constanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara disiplin kerja dengan kinerja

$b_2$  = Koefisien regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja

$b_3$  = Koefisien regresi antara kompetensi dengan kinerja

$X_1$  = Variabel disiplin kerja

$X_2$  = Variabel lingkungan kerja

$X_3$  = Variabel kompetensi

e = Error

### 3.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

### 3.9 Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan. Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:59). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3).

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).



**Tabel 3.2 (Lanjutan)**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<p>Disiplin Kerja (X2)  <i>Discipline is management action to enforce organization standards</i> (pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi),                      Mangkunegara (2011:129).</p>	a. Disiplin Preventif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absensi</li> <li>- Datang ke kantor tepat waktu</li> <li>- Tepat waktu dalam mengerjakan tugas</li> <li>- Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas</li> <li>- Bekerja sesuai jam kantor</li> </ul>	Linkert
		b. Disiplin Korektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taat dan patuh terhadap peraturan</li> <li>- Sanksi atau peringatan</li> <li>- Hukuman untuk mengurangi kelalaian</li> </ul>	Linkert
2.	<p>Lingkungan Kerja (X1)                      Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai</p>	1.Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan atau cahaya</li> <li>- Kebisingan</li> <li>- Sirkulasi udara</li> <li>- Tata warna ruang kantor</li> <li>- Penataan ruang kantor</li> <li>- Temperatur ruang kantor</li> <li>- Keamanan dalam bekerja</li> </ul>	Linkert

	perorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti (2011:2)	2.Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan dengan atasan</li> <li>- Hubungan dengan rekan kerja</li> </ul>	Linkert
--	---	------------------------------	---	---------

3.	Kompetensi (X3) Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Lyle Spencer & Signe Spencer, dalam Sudarmanto 2009:46)	1. <i>Motives</i> (motif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dorongan untuk bertindak dengan kesadaran berpikir</li> </ul>	Linkert
		2. <i>Traits</i> (sifat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki rasa percaya diri</li> </ul>	Linkert
		3. <i>Self concept</i> (konsep diri)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki nilai-nilai yang diyakini</li> </ul>	Linkert
		4. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki informasi dalam bidang pekerjaannya</li> </ul>	Linkert
		5. <i>Skill</i> (keterampilan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan dalam melaksanakan Tugas</li> </ul>	Linkert
4.	Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja bahkan dapat	1. <i>Quantity of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maampu mencapai target yang Diberikan</li> </ul>	Linkert
		2. <i>Quality of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan</li> <li>- Teliti dalam mengerjakan tugas</li> </ul>	Linkert

<p>dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para Karyawan berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9)</p>	<p>3. <i>Job Knowledge</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya</li> <li>- Mengetahui deskripsi dan spesifikasi pekerjaannya dengan baik</li> </ul>	<p>Linkert</p>
--	--------------------------------	---	----------------

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
4.	<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para Karyawan</p>	4. <i>Creativeness</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreatif</li> <li>- Sikap dalam menghadapi masalah-masalah yang ada</li> </ul>	Linkert
		5. <i>Cooperation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu bekerjasama</li> <li>- Mampu bersosialisasi</li> </ul>	Linkert
		6. <i>Dependability</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu</li> </ul>	Linkert

berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9)	7. <i>Initiative</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai semangat kerja yang tinggi</li> <li>- Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan</li> </ul>	Linkert
	8. <i>Personal Qualities</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai pribadi yang baik</li> </ul>	Linkert



## Kuesioner tentang

### “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur”

#### A. Data Diri Responden

1. Nama (\*boleh tidak diisi)
2. Usia Tahun
3. Jenis Kelamin :  Pria
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 DIPLOMA (D1)  
 DIPLOMA (D3)  
 SARJANA (S1)  
 MAGISTER (S2)  
 Lainnya ( )
5. Lama Bekerja :  >1 Tahun  
 5-10 Tahun  
 11-20 Tahun  
 >30 Tahun

#### B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist () pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-Ragu (RR)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

**a. Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya memiliki absensi kehadiran yang baik dalam bekerja					
2	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jam kantor					
3	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas kerja di kantor					
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja di kantor					
5	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai					
6	Saya selalu taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
7	Perusahaan memberlakukan sanksi atau peringatan yang jelas kepada karyawan yang melakukan kesalahan					
8	Penegakan hukum yang jelas akan memberikan efek jera dan mengurangi kelalaian bagi karyawan yang melanggar disiplin					

**b. Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2	Saya merasakan tingkat kebisingan yang baik dalam lingkungan kerja					
3	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja					
4	Tata warna ruang kantor membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
5	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
6	Temperatur di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan					
7	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					
8	Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan					
9	Sudah terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan					

**c. Kompetensi**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan kesadaran berfikir					
2	Saya mempunyai kepercayaan diri yang tinggi					
3	Saya mengerjakan tugas dengan konsep dan nilai yang saya miliki					
4	Saya mengetahui informasi yang berhubungan dengan pekerjaan saya					
5	Saya memiliki kemampuan khusus yang sesuai dengan pekerjaan saya					



**d. Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku dalam Perusahaan					
3	Saya teliti dalam melaksanakan tugas					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
6	Saya mengetahui dengan baik deskripsi pekerjaan saya					
7	Saya memiliki gagasan-gagasan baru untuk menyelesaikan tugas yang lebih efektif dan produktif					
8	Saya selalu memberikan ide pada perusahaan yang terkait dengan pelaksanaan tugas					
9	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan Tugas					
10	Saya mampu bersosialisasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas					
11	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-Tugas					
12	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas					
13	Saya merupakan pribadi yang bersahaja, baik pada atasan maupun rekan kerja					