

**PENERAPAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. PDAM Surya Sembada Surabaya)**

**Dr. Acep Samsudin, MA¹
Indah Respati Kusumasari, S.Sos, M.Si²
Yanda Bara Kusuma, SAB, M.AB³**

¹²³ **Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN Veteran Jawa Timur**

ABSTRACT

PDAM Surya Sembada Surabaya City is a drinking water company owned by the regional government of Surabaya. The interesting thing to study at PDAM Surya Sembada Surabaya is related to the discipline of its employees. Handling customer complaints is usually resolved quickly if there are no problems in the field. This shows that the employee's performance is quite good and can be said to be disciplined in receiving, sorting and selecting, and resolving customer complaints. In this research, the type of research used is quantitative and associative research. This type of research is field research. Data collection techniques are through observation, interviews, questionnaires and literature study. For data processing analysis techniques, namely linear regression analysis.

The results of the study indicate that the discipline of PDAM Surya Sembada Surabaya employees can be said to be quite good. This can be seen from the disciplinary indicators whose questions were answered by respondents and stated that the discipline of PDAM Surya Sembada Surabaya received a fairly good response from employees. However, employee discipline must still be considered in order to prevent employee negligence at work.

Keywords: Discipline, Employee Performance, PDAM Surya Sembada Surabaya

ABSTRAK

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merupakan perusahaan air minum milik pemerintah daerah kota Surabaya. Hal yang menarik untuk diteliti di PDAM Surya Sembada Surabaya adalah terkait kedisiplinan karyawannya. Penanganan keluhan pelanggan biasa diselesaikan dengan cepat apabila tidak terjadi permasalahan di lapangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawannya cukup baik dan bisa dibilang disiplin dalam menerima, memilah dan memilih, serta menyelesaikan keluhan pelanggan. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan asosiatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Teknik pengambilan data yaitu melalui observasi, wawancara, kuisisioner dan studi kepustakaan. Untuk teknik analisis pengolahan data yaitu analisis regresi linear.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa kedisiplinan karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator kedisiplinan yang pertanyaannya dijawab oleh responden dan menyatakan bahwa kedisiplinan PDAM Surya Sembada Surabaya mendapat respon cukup baik dari karyawan. Tetapi, kedisiplinan karyawan harus tetap diperhatikan guna mencegah kelalaian karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: Kedisiplinan, Kinerja Karyawan, PDAM Surya Sembada Surabaya

Bab I Pendahuluan

Semakin ketatnya persaingan di era yang semakin berkembang ini, membuat perusahaan berlomba-lomba untuk memajukan perusahaannya ke arah yang lebih baik lagi. Kunci suksesnya perusahaan tergantung dari karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka dari itu sumber daya manusia sangat berperan penting di dalam perusahaan. Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan di dalam perusahaan untuk menunjang pencapaian tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Miftah Thoha (2007 : 5) dalam (Purnamasari, 2016:155) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Setiap perusahaan akan menuntut karyawannya untuk memiliki sikap yang disiplin. Karyawan

yang memiliki sikap disiplin akan membantu perusahaan untuk mencapai target tujuan yang telah ditentukan. Disiplin adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang yang mencerminkan kepribadian yang baik, seperti menunjukkan seseorang tersebut memiliki kinerja yang bagus, memiliki sikap perilaku yang baik, menaati peraturan yang ada. Seperti ketepatan waktu, dan kebijakan peraturan yang ada di lingkungan tersebut.

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merupakan perusahaan air minum milik pemerintah daerah kota Surabaya. Merupakan perusahaan daerah peninggalan jaman Belanda, dimana pembentukan sebagai BUMD berdasarkan Peraturan Daerah No. 7 tahun 1976 tanggal 30 Maret 1976, disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur, tanggal 06 Nopember 1976 No. II/155/76, dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya tahun 1976 seri C pada tanggal 23 Nopember 1976 No. 4/C. Visi PDAM Surya Sembada Surabaya adalah menjadi Perusahaan Air Minum Modern. Didukung dengan Misinya yaitu Memastikan pengelolaan keuangan yang transparan untuk kesejahteraan masyarakat, Membangun masyarakat yang bijak dalam penggunaan air,

Menyediakan air minum yang efisien dan berkelanjutan, dan Membangun lingkungan kerja yang memprioritaskan integritas dan prestasi.

Hal yang menarik untuk diteliti di PDAM Surya Sembada Surabaya adalah terkait kedisiplinan karyawannya. Penanganan keluhan pelanggan biasa diselesaikan dengan cepat apabila tidak terjadi permasalahan di lapangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawannya cukup baik dan bisa dibidang disiplin dalam menerima, memilah dan memilih, serta menyelesaikan keluhan pelanggan. Yang tidak jarang terjadi pula, yaitu ketika terjadi masalah dalam perbaikan saluran pipa air PDAM baik itu saluran utama maupun saluran kecil, maka keluhan pelanggan bisa dipastikan akan naik signifikan. Namun dengan kejelian pimpinan dan kedisiplinan semua karyawan yang terlibat dalam penanganan masalah tersebut, menjadi hal yang menarik untuk diteliti ketika daftar panjang keluhan karyawan dapat diatasi dengan kedisiplinan tinggi oleh para karyawannya baik yang ada di kantor dan di lapangan.

Maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang sedang dihadapi PT. PDAM Surya Sembada Surabaya yaitu pada kuantitas yaitu karyawan tidak mampu

menyelesaikan target produksi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurang kedisiplinan dalam segi pengawasan yang kurang baik dari perusahaan. Sehingga perusahaan terus membuat kesalahan yang sama. Maka perlu adanya penerapan kedisiplinan yang baik dan benar sesuai teori agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang dapat mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Surya Sembada Surabaya? Serta bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Surya Sembada Surabaya.

Tujuan penelitian berupaya menjawab masalah apa yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Surya Sembada Surabaya dan seperti apa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Surya Sembada Surabaya. Kegunaan praktis dari penelitian ini meliputi sisi akademis yaitu untuk memperluas wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai penerapan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang

diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Sisi perusahaan yaitu diharapkan dapat membantu perusahaan memecahkan masalah, sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan berguna bagi perusahaan, dijadikan landasan dan sumber informasi yang positif oleh perusahaan sebagai acuan agar kedepannya dapat lebih baik.

BAB II Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Fahmi, 2016:1) “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Komariah Imas, Anwar Yohani, 2017:10) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”. “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia,

perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial” Marwansyah dalam (Kadow, Kawet, & Tawas, 2016:25). Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia menurut Henry Simamora (2004) dalam (Puji, 2014:8) “tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi.

Perilaku organisasi adalah tingkah laku atau aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu atau organisasi yang memiliki tujuan bersama untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang lebih efektif. Setiap karyawan di dalam perusahaan selalu dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab, dan dapat bekerja sama antar karyawan yang lainnya guna mempermudah pekerjaan dan dapat lebih mudah perusahaan mencapai target tujuan perusahaan. Menurut Hanggreni (2011:1) dalam (Rajagukguk, 2017:126) “perilaku organisasi adalah “sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif”. Menurut

Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi”.

Kedisiplinan

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Oleh karena itu kedisiplinan sangat penting untuk melekat pada diri seseorang, dengan disiplin dapat menggambarkan sifat perilaku baik buruknya seseorang. Setiap perusahaan tentunya mengharuskan karyawannya untuk disiplin, taat akan peraturan perusahaan yang telah diterapkan sehingga karyawan dituntut mau tidak mau harus mentaati peraturan tersebut dengan tuntutan tersebut karyawan akan terbiasa dan akan memiliki sikap disiplin.

Kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manager/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012 : 40)

dalam (Aviyana & Fatmasari, 2019:221). “Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang tidak disiplin saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang rendah dalam organisasi” (Hamzah, 2019:19).

Menurut Hasibuan (2003:193) dalam (Aviyana & Fatmasari, 2019:2) “disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan dan norma- norma yang berlaku dalam organisasi/perusahaan.” Menurut pendapat dari Sutrisno (2009:94-97) dalam (Sampeliling, 2015:142) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

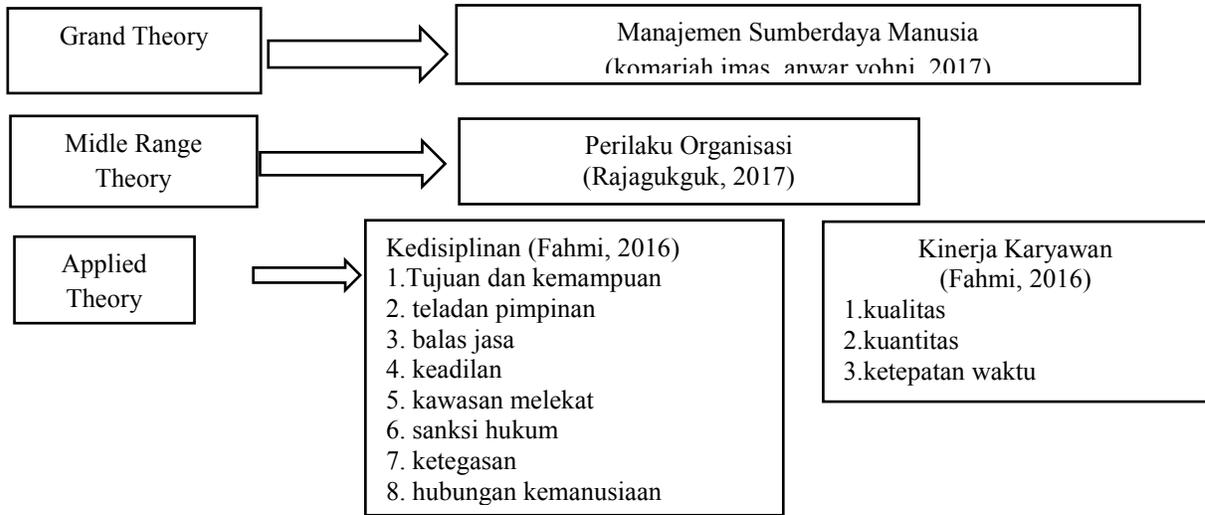
Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara dalam (Febrianti, 2014) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari sesuatu keberhasilan seseorang. Jika jasa atau barang dapat dihasilkan segala sesuatunya pasti dapat diharapkan berarti kinerja baik sebaliknya jika jasa atau barang dihasilkan buruk tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk” (Robbins dalam Sudaryono, 2004) dalam (Andriani et al., 2019).

Dalam penelitian ini manajemen sumber daya manusia sebagai *grand theory*, seperti yang sudah diungkapkan oleh (Komariah Imas, Anwar Yohni, 2017) ”

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.” Selanjutnya *Middle Range Theory* dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi di PT. PDAM Surya Sembada Surabaya sebagaimana yang dijelaskan Menurut Hanggreni (2011:1) dalam (Rajagukguk, 2017:126) “perilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif”.

Applied Theory dalam penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada usaha peternakan khususnya di PT. PDAM Surya Sembada Surabaya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Fahmi, 2016) “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.”

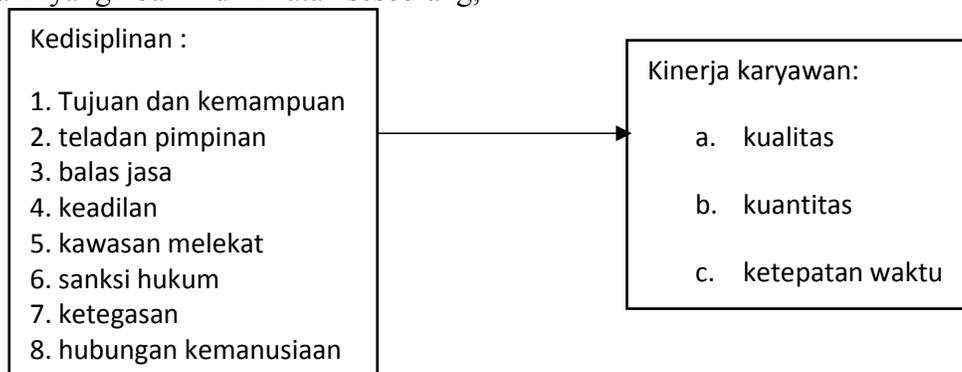


Gambar 1 kerangka pemikiran

Sumber : Data Diolah Penulis,2022

Menurut (Fahmi, 2016) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu”. Kedisiplinan yaitu sikap yang melekat pada diri seseorang, kedisiplinan pada seseorang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan. kedisiplinan merupakan cerminan atau pandangan yang baik di mata seseorang,

dimana seseorang yang memiliki kedisiplinan yang baik dipercayai memiliki kinerja yang baik juga. Karena seseorang yang memiliki kedisiplinan yang bagus merupakan *attitude* dan ketaatan terhadap aturan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini paradigma penelitian yang digunakan dapat digambarkan dalam Gambar 2 berikut.



Gambar 2 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan berbagai uraian permasalahan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. PDAM Surya Sembada Surabaya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu dimana dalam penelitian ini menggunakan data statistik dengan melihat langsung fenomena-fenomena yang ada dilapangan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian ini pada intinya mengangkat data dan permasalahan yang ada di PDAM Surya Sembada Surabaya yang berkenaan dengan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan data yaitu melalui observasi, wawancara, kuisisioner dan studi kepustakaan. Untuk tehnik analisis pengolahan data yaitu analisis regresi linear.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reabilitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Pada riset ini dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

Rxy = koefisien korelasi antara x dan y

X = skor item

Y = skor total

ΣX = Jumlah skor butir

ΣY = Jumlah skor total

ΣX² = Jumlah kuadrat butir

ΣY² = Jumlah kuadrat total

ΣXY = Jumlah perkalian skor butir

denganskor total

n = jumlah responden

Hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS 23 adapun hasil dari pengujian validitas item Kedisiplinan sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,504	0,254	Valid
2	0,545	0,254	Valid
3	0,450	0,254	Valid
4	0,445	0,254	Valid
5	0,525	0,254	Valid

6	0,553	0,254	Valid
7	0,615	0,254	Valid
8	0,594	0,254	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai skor nomer 1 sebesar 0,504, nilai skor nomer 2 sebesar 0,545, skor nilai nomer 3 sebesar 0,450, skor nomer 4 sebesar 0,445, nilai skor nomer 5 sebesar 0,525, skor nomer 6 sebesar 0,553, nilai skor nomer 7 sebesar 0,615 dan skor nilai no 8 sebesar 0,594. Seluruh hasil pengujian memiliki nilai skor 0,254 dan dinyatakan valid. Nilai tertinggi yang diperoleh diatas yaitu skor nilai no 7 dengan nilai sebesar 0,615.

Uji validitas selanjutnya akan dilakukan pengujian uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2018:131) menggunakan rumus Spearman Brown.

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Dalam melakukan pengujian reliabilitas peneliti menggunakan perangkat SPSS 23.

Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas variabel kedisiplinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,633	,636	8

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel kedisiplinan diperoleh hasil yaitu 0,633 skor tersebut berada di atas r tabel 0,254 sehingga dapat dikatakan reliabel, yang artinya hasil penelitian bisa digunakan untuk pengukuran pada analisis data.

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel kinerja karyawan

Pada riset ini dilakukan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

X = skor item

Y = skor total
 ΣX = Jumlah skor butir
 ΣY = Jumlah skor total
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat butir
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat total
 ΣXY = Jumlah perkalian skor butir
 denganskor total
 n = jumlah responden

Hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS 23 adapun hasil dari pengujian validitas Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 3 Pengujian Uji Validitas Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,850	0,254	Valid
2	0,811	0,254	Valid
3	0,798	0,254	Valid

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai skor nomer 1 sebesar 0,850, nilai skor nomer 2 sebesar 0,811 dan skor nilai nomer 3 sebesar 0,798. Seluruh hasil pengujian memiliki nilai skor 0,254 dan dinyatakan valid. Nilai tertinggi yang diperoleh diatas yaitu skor nilai nomer 1 dengan nilai sebesar 0,850.

Uji validitas selanjutnya akan dilakukan pengujian uji reliabilitas. Menurut

Sugiyono (2018:131) menggunakan rumus Spearman Brown.

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Untuk melakukan pengujian reliabilitas peneliti menggunakan perangkat SPSS 23. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,753	,758	3

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel kedisiplinan diperoleh hasil yaitu 0,753 skor tersebut berada di atas r tabel 0,254 sehingga dapat dikatakan reliabel, yang artinya hasil penelitian dapat digunakan untuk pengukuran pada analisis data.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara individu digunakan uji T, bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam uji hipotesis parsial adalah nilai thitung yang dapat diketahui dalam rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n-1$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. H0 ditolak jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. H0 diterima jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila H0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu pengaruh tidak signifikan, sedangkan apabila H0 ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan.

Data yang dipakai untuk perhitungan uji T yaitu menggunakan SPSS 23

Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,712	1,693		-3,374	,001
Kedisiplinan	,237	,092	,368	2,576	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Pengujian Peran Kedisiplinan (X) Terhadap Kinerja Karyawan

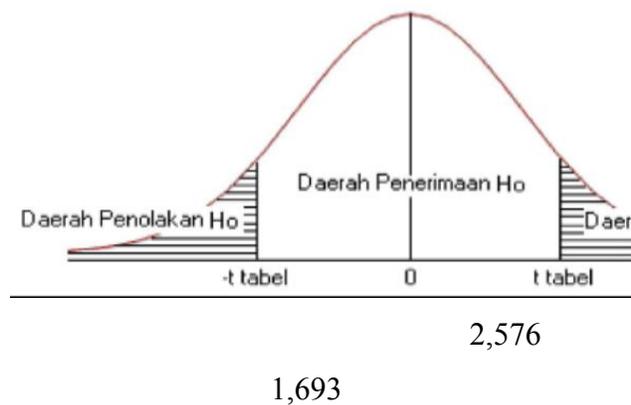
Dalam Data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil t hitung variabel X Kedisiplinan sebesar 2,576. Taraf kesalahan

0.05 atau 5% dan $dk = (n-k-1)$ $dk = 60-2-1 = 57$ dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 1,671.

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n - 1$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. H_0 diterima jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 1,671 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sembilan Jaya Farm. Adapun kurva daerah penerimaan H_1 dan H_0 adalah sebagai berikut



Gambar 3 Kurva Pengaruh X, Terhadap Y

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Bab V Kesimpulan

Hasil riset penelitian, pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai Kedisiplinan dan Kinerja

Karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya, maka peneliti dapat mengambil simpulan yaitu kedisiplinan karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator kedisiplinan yang pertanyaannya dijawab oleh responden dan menyatakan bahwa kedisiplinan PDAM Surya Sembada Surabaya mendapat respon cukup baik dari karyawan. Tetapi, kedisiplinan karyawan harus tetap diperhatikan guna mencegah kelalaian karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agil, T. (2018). *Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam*.
- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.317>
- Damayanti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Posedur

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Kabupaten Lahat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fatimah, N. E. (2015). *Strategi Pintar Menyusun SOP*. Pustaka Baru Press.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Mmotivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 1–9.
- Kandow, M. R., Kawet, L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (PERSERO) AREA MANADO. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1146.
- Komariah Imas, Anwar Yohni, E. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nugraheni, R., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 3, 187–195.
- Puji, hartatik indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (2014th ed.). Laksana.
- Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK) Pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang). *Urnal Politikom Indonesiana*, 1(1), 155.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6.
<https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.
<https://media.neliti.com/media/publications/197040-ID-pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-pr.pdf>
- Sinaga, K. (2017). Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Mewujudkan Pekerjaan Yang Efektif

Dan Efisien Pada Bidang Kepemudaan
Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi
Sumatera Utara. *Jurnal Publik Undhar
Medan, II(2)*.

Sunaryo. (2017). *Pengaruh Pendidikan Dan
Penempatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di Ptpn Iii Medan. 17(01),
88–100.*

<https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.980>