

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH
AIR MINUM TIRTA MAYANG KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

OLEH

Nama : R.A DINDA INTANIA

Nim : 1700861201145

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2021

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : R.a dinda intania
Nim : 1700861201145
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota
Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan keadilan berlaku dengan uji komprehensif dan Skripsi ini pada tanggal yang seperti tertera dibawah ini.

Jambi, Maret 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Hj. Reni Devita, SE,MM)

(Ubaidillah, SE,MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, SE,MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 10 Maret 2021

Jam : 08.00-10.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekomomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Osrita Hapsara, SE,MM	Ketua	
Ubaidillah, SE,MM	Sekretaris	
Anisah, SE,MM	Penguji Utama	
Hj. Reni Devita, SE,MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Anisah, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : R.a dinda intania

Nim : 1700861201145

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya catumkan ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, maka saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Maret 2021

Yang membuat pernyataan

R.a dinda intania

1700861201145

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT dan kerja keras penulis serta bantuan dari semua pihak, saya persembahkan karya kecil ini untuk orang yang saya sayangi.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua saya. (Alm) H.R. Denmar , Ibu Wiwik Pertiwi, terimakasih untuk ibu saya telah menjadi motivator dan penasehat terbesar dalam hidup yang selalu memberi semangat dan doa disetiap langkah. Tidak akan pernah terhitung nilainya dan tidak akan pernah kuasa untuk membalas kebaikannya.

Untuk keluarga saya terima kasih atas do'a dan bantuannya serta selalu memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini.

Serta teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari angkatan 2017 khususnya konsentrasi sumber daya manusia, keuangan dan pemasaran terimakasih atas bantuannya, dukungan, ilmu dan wawasan. Dan terimakasih untuk orang spesial dalam hidup saya yang sudah mendukung dan memotivasi menyelesaikan skripsi ini.

Jambi, Maret 2021

Penulis,

ABSTRACT

R.A Dinda Intania / 1700861201145/ Faculty of University Economic Batanghari Jambi/ Management/ The Effect of Work Discipline on The Performance of Employees in Public Companies Tirta Mayang Jambi City/ 1st Advisor (Hj. Reni Devita, SE, MM) / 2nd Advisor (Ubaidillah, SE, MM)

Public Company of Tirta Mayang Drinking Water Area of Jambi City as one of the institutions of clean water service to the people of Jambi City, this research aims to determine the partial influence of occupational discipline variables on employee performance in Public Companies of Tirta Mayang Drinking Water Area of Jambi City. From the initial data the number of employees at the Public Company of Tirta Mayang Drinking Water District of Jambi City continues to decline from 2015-2019 with a total of 330 employees.

The sample used as many as 77 people who were respondents. The data collection methods in this study are interviews, questionnaires and library studies. Data analysis methods use descriptive statistical analysis. While the hypothesis test used is simple linear regression analysis, t test, correlation coefficient and determination coefficient.

Erwin Jaya Zuchri, ST. as president director of Public Company of Tirta Mayang Drinking Water Area of Jambi City. This company serves as providing quality water services and sufficient quantities at affordable rates, which is located at Jl. Letkol Slamet Riyadi No.1 Jambi City, Zip code 3612, tel. 0741-7550122, fax. 0741-22031, www.tirtamayang.com, email: sekper@tirtamayang.com

Data processing in this study using software program spss 22.00 for windows. Partial testing of work disciplines positively and significantly affects employee performance. Based on the results of the research conducted from this partial test test that the work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

The results of this study are known that from the test results t work discipline variables amounted to 3,911 with a table t value of 1,992 or $3,911 > 1,992$. So t calculate $>$ t table, then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that independent variables have a positive and significant effect on dependent variables. The coefficient of determination of 0.175 or 17.5% is illustrated that there is a 17.5% influence of work discipline on employee performance, and the remaining 82.5% is influenced by other variables not studied in the study.

KATA PENGANTAR

Saya ucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”**. Skripsi disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orangtua dan keluarga yang telah memberi dukungan berupa do'a, kasih sayang, nasihat dan motivasi sehingga dapat terselesaikan tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH. Selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dan Pembimbing Akademik yang telah memberi arahan selama perkuliahan.
3. Ibu Anisah, S.E, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dan selaku dosen penguji yang memberikan petunjuk dan pengarahan untuk memperbaiki skripsi ini.

4. Ibu Hj. Reni Devita, SE,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr.Osrita Hapsara, SE,MM selaku dosen penguji yang memberikan petunjuk dan pengarahan untuk memperbaiki skripsi ini.
7. Bapak Erwin Jaya Zuchri, ST selaku Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
9. Seluruh Staf Universitas Batanghari Jambi umumnya dan staf Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.

Jambi, Maret 2021

R.a dinda Intania

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODELOGI PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Definisi Manajemen	11
2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Disiplin Kerja	14
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	21
2.1.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.1.6 Penelitian Terlebih Dahulu	26
2.1.7 Kerangka Pemikiran	28
2.1.8 Hipotesis Penelitian	29

2.2 Metode Penelitian.....	29
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	29
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	31
2.2.3 Populasi dan Sampel.....	32
2.2.4 Metode Analisis Data	33
2.2.5 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	37
2.2.6 Uji Hipotesis	40
2.2.7 Operasional Variabel	44
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
3.1 Sejarah Perusahaan.....	46
3.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	49
3.3 Tujuan Perusahaan	50
3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan.....	50
3.5 Logo Perusahaan	53
3.6 Struktur Organisasi.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Karakteristik Responden.....	58
4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Umur	59
4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	60
4.1.5 Analisis Disiplin Kerja	61
4.1.6 Analisis Kinerja Pegawai.....	71
4.1.7 Uji Validitas.....	79
4.1.8 Uji Realibilitas	81
4.1.9 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
4.2 Pembahasan	86
4.2.1 Berdasarkan Hasil Uji t.....	86
4.2.2 Berdasarkan Koefisien Determinasi	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	88

5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Perkembangan Jumlah Pegawai	5
1.2 Tabel Indisipliner Pegawai.....	6
1.3 Tabel Realisasi Kegiatan Pegawai	7
2.1 Tabel Penelitian Terlebih Dahulu	26
2.2 Tabel Koefisien Korelasi	43
2.3 Tabel Operasional Variabel	45
4.1 Tabel Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	59
4.2 Tabel Karakteristik Responden Menurut Umur	59
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4.4 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Frekuensi Kehadiran	61
4.5 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Etika Kerja	64
4.6 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Taat Peraturan Kerja.....	65
4.7 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Tingkat Kewaspadaan	67
4.8 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Taat Standar Kerja	69
4.9 Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Disiplin Kerja	70
4.10 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Efektivitas	72
4.11 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Tanggung Jawab	73
4.12 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Disiplin.....	75
4.13 Tabel Pernyataan Responden Terhadap Inisiatif.....	77
4.14 Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.15 Tabel Uji Validitas	80
4.16 Tabel Uji Realibilitas	81
4.17 Tabel Persamaan Linear Sederhana	82
4.18 Tabel Uji t	83
4.19 Tabel Koefisien Korelasi	84
4.20 Tabel Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Bagan Kerangka Pemikiran.....	28
Logo Perusahaan.....	53
Struktur Organisasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Kuisisioner	94
Lampiran 2 Tabulasi Disiplin Kerja (X)	100
Lampiran 3 Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)	101
Lampiran 4 M.S.I Disiplin Kerja (X)	102
Lampiran 5 M.S.I Kinerja Pegawai (Y)	103
Lampiran 6 SPSS	104
Lampiran 7 Titik Persentase Distribusi t	107

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan baik organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam menentukan faktor produksi, membangun serta mengembangkan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia berperan dalam elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi. Mereka menjadi dasar penggerak pemikir dan perencana sebuah perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa di tunjang sumber daya manusia yang ada

seperti pegawai pada yang terampil dan mempunyai dedikasi yang tinggi dari masing-masing pegawai perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (Bintoro dan Daryanto 2017:15).

Disiplin kerja yang dilakukan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dimana masih terlihat adanya sebagian pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari pelanggaran terhadap peraturan yang dilakukan pegawai.

Adanya disiplin kerja untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno 2011:87).

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance, dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2006:67).

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali munculnya permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang dialami pekerja. Ketidaksesuaian ini dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi kurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai akan mengakibatkan perusahaan menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam pengembangan diri. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang bisa mendengarkan aspirasi dan ide kreatif pegawai dan memberikan bayaran sesuai beban kerja & keahlian.

Setiap kegiatan kinerja yang optimal oleh seorang pegawai tidak terlepas dari bekerja sama, kemampuan berkolaborasi atau bekerja sama membentuk sebuah keterampilan yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Kerja sama dalam tim merupakan cara paling ampuh dan efektif untuk menyatukan seluruh anggota.. Kerja sama dalam tim dapat membuat anggota-anggotanya mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan hasil yang lebih baik.

Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi, setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang mengarah kepada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan rasa kepuasan sehingga akhirnya menimbulkan kinerja yang tinggi.

Tantangan utama dari pegawai dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan air bersih kepada masyarakat Kota Jambi, maka produktivitas pegawai sangat menentukan kecakupan pelayanan air kepada masyarakat Kota Jambi, produktivitas pegawai menentukan kecakupan pelayanan air minum yang berkualitas dan memberdayakan SDM yang kreatif, inovatif, kerja cerdas dan tuntas. Hal ini bahwa keberhasilan pelayanan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perkembangan jumlah pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari 2015 - 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang
Kota Jambi dari tahun 2015 – 2019

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2015	343	-
2016	347	1,166
2017	349	0,576
2018	344	1,432
2019	330	4,069
Rata-Rata		1,448

Sumber: *Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2020*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun ke 2015 yaitu berjumlah 343 orang pegawai, pada tahun 2017 terjadi peningkatan pegawai menjadi 349 orang atau naik sekitar 0,576% dan terjadi penurunan menjadi 344 orang atau menurun sebesar 1,432% dan terjadi penurunan jumlah pegawai pada tahun 2019 menjadi 330 orang.

Dalam sebuah perusahaan/organisasi disiplin pegawai sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi.

Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh setiap pegawai dengan rasa senang tanpa ada paksaan. Sehingga setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan dapat bekerja dengan baik. Adapun tingkat indiscipliner pegawai pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Indisipliner Pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2015 – 2019

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	TM (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)	Jumlah Tindakan Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)
2015	343	243	83.349	250	102	60	412	0,49
2016	347	244	84.668	204	85	48	337	0,39
2017	349	249	86.901	261	123	42	426	0,49
2018	344	254	87.376	115	75	30	220	0,25
2019	330	258	85.140	90	50	25	165	0,18
Rata-Rata								0,36

Sumber : *Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2020*

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alfa (Tanpa Keterangan)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat tindakan *indisipliner* yang dilakukan oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2015 dan 2017 yaitu sebesar 0,49% kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktifitas pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Untuk lebih jelasnya kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1.3
Realisasi Kegiatan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
dari tahun 2015-2019

Tahun	Kegiatan	Target	Realisasi Pencapaian Target (%)
2015	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	49%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan Pemutusan	100%	78%
	Pelaksanaan Program	100%	53,93%
2016	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	39,84%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan Pemutusan	100%	82%
	Pelaksanaan Program	100%	57,34%
2017	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	60,54%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan Pemutusan	100%	75%
	Pelaksanaan Program	100%	57,54%
2018	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	46,64%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan Pemutusan	100%	70%
	Pelaksanaan Program	100%	56,68%

2019	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100%	73,97%
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100%	100%
	Tunggakan dan Pemutusan	100%	76%
	Pelaksanaan Program	100%	49,69%

Sumber: *Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2020*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa realisasi kegiatan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yakni tahun 2015 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 49% Pengaduan pipa bocor&air tidak mengalir 100% Tunggakan&Pemutusan 78% Pelaksanaan program 53,93%. Tahun 2016 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 39,84% Pengaduan pipa bocor&air tidak mengalir 100% Tunggakan&pemutusan 82% Pelaksanaan program 57,34%. Tahun 2017 Penyambungan sambung baru/SB&SKSB 60,54% Pengaduan pipa bocor&air tidak mengalir 100% Tunggakan&pemutusan 75% Pelaksanaan program 57,54. Tahun 2018 Penyambungan sambung baru/SB&SKSB 46,64% Pengaduan pipa bocor&air tidak mengalir 100% Tunggakan&pemutusan 70% Pelaksanaan program 56,68%. Tahun 2019 Penyambungan sambung baru/SB&SKSB 73,97% Pengaduan pipa bocor&air tidak mengalir 100% Tunggakan&pemutusan 76% Pelaksanaan program 49,69%. Dalam lima tahun terakhir berfluktuasi (turun-naik). Kenyataan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam menyelesaikan pekerjaan masih sedang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi setiap tahun menurun.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi belum optimal.
3. Realisasi kinerja belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin dan kinerja pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Perumda Tirta Mayang jambi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Secara teoritis penelitian ini menjadi salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah disiplin kerja.
3. Sebagai penambah wawasan peneliti tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Gomes (2003:1) Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.

Menurut Hasibuan (2019:1) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Elqorni (2009:1) istilah manajemen mengandung tiga pengertian yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu pengetahuan.

Sedangkan Menurut Terry (2010:16) Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Attoilah (2010) Menyatakan bahwa semua pengertian tentang manajemen secara essensial mengandung persamaan mendasar yaitu bahwa dalam manajemen terdapat aktivitas yang saling berhubungan baik dari sisi fungsionalitasnya maupun dari tujuan yang ditargetkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi-definisi rangkaian penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk menclapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong (2016:7) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis, terintegrasi dan koheren terhadap ketenagakerjaan, pengembangan perusahaan serta kesejahteraan pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perusahaan membangun tenaga kerja serta menciptakan kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan membangun tenaga kerja serta menciptakan kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan (Boxall dan Purcell, 2016:7).

Menurut Sutrisno (2016:6) menjelaskan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Simambela (2016:9) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik melalui kegiatan penerapan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian) dan penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (analisa dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan).

Sedangkan menurut Handoko (2014:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia dengan cara

melaksanakan fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dan melaksanakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, agar apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai kinerjanya lebih efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya yang telah ditetapkan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakan pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2014: 193) menyatakan bahwa kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi. Pegawai disiplin memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Zainal (2011:825) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sementara menurut Darajat (2015:93) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin disiplin yang berarti kesopanan dan latihan kerohanian serta latihan pengembangan tabiat. Sutrisno (2016:86) yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk patuh dan taat pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan atau seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan dan peraturan perusahaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hendra et al (2017) terdapat 5 faktor meliputi motivasi, pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan. Selanjutnya Menurut Shidarta et al (2014) menyatakan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Dan yang terakhir faktor-faktor berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Putra et al (2016) meliputi keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, sanksi dan hukuman.

Sedangkan penelitian menurut Amin et al (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu teladan pemimpin, kompensasi, sanksi hukuman, kemampuan pegawai. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan, kemampuan pegawai, pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi. Keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, kesejahteraan, sanksi dan hukuman.

3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) mengungkapkan bahwa terdapat lima jenis disiplin kerja sebagai berikut:

a. Disiplin diri

Dengan disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab sehingga dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi perusahaan. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang dengan baik apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif dimana situasi diwarnai dengan perlakuan konsisten antara pemimpin dan pegawai. Peranan disiplin dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan sangatlah besar, melalui disiplin pegawai akan menghargai diri sendiri maupun orang lain.

b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok diartikan sebagai taat, patuh, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, ketentuan, dan perintah yang berlaku, dan mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan sebagai upaya dalam pencapaian tujuan dan cita-cita tertentu, juga menjalankan standar- standar organisasi dan memelihara stabilitas organisasi. Disiplin kelompok akan terwujud jika disiplin tumbuh dalam diri pegawai. Disiplin kelompok memberi andil dan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya bagi pengembangan disiplin diri.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar disiplin dengan mengikuti dan menaati standar kerja dan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan iklim organisasi dan sikap agar semua anggota dalam organisasi dapat mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan pribadi. Sehingga fungsi dari disiplin preventif adalah sebagai pendorong sikap disiplin diri pegawai sehingga pegawai dapat menjaga sikap disiplin tanpa paksaan pihak manapun.

d. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam mengarahkan dan menyatukan peraturan kepada pegawai untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Sasaran disiplin korektif adalah pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku. Disiplin ini untuk menangani pelanggaran pada aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa akan datang dan mencegah pegawai melakukan pelanggaran di kemudian hari.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dengan tujuan memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih berat. Disiplin ini dirancang untuk memotivasi pegawai mengoreksi kesalahannya secara sukarela. Disiplin progresif dapat berupa teguran secara lisan dari atasan, diturunkan pangkat, skorsing pelajaran, atau dipecat.

4. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja pegawai dapat diukur dari empat dimensi antara lain *frequency of attendance* atau frekuensi kehadiran, *obedience At Work Standard* atau kepatuhan pada standar kerja, *Obedience In Regulation*, dan *work ethics* atau kepatuhan pada etika kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut.

Menurut Sinungan (2011:146) dimensi disiplin kerja antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaandan taat terhadap aturan waktu.

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

Selanjutnya, dimensi disiplin kerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) dapat diukur melalui ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan perusahaan, tanggung jawab dan tujuan serta.

Berdasarkan dimensi-dimensi disiplin kerja yang sudah dijelaskan, pada penelitian ini penulis menggunakan teori dimensi dari Suwondo dan Sutanto (2015) yaitu ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan pekerjaan, tanggung jawab dan tujuan serta. Dimensi ini dipilih dikarenakan mewakili pengukuran disiplin kerja yang terdapat di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Penulis merasa alat ukur

yang dikembangkan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) sudah cukup baik serta dapat mengukur seluruh aspek dari disiplin kerja.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009: 195) yaitu:

1. Ketaatan pada peraturan kerja
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Teladan pemimpin
4. Keadilan
5. Sanksi hukuman

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Priansa (2017:48) merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Hadiyat (2015:184) adalah kegiatan untuk memastikan pencapaian tujuan secara konsisten terpenuhi secara efektif dan efisien, difokuskan untuk penilaian kinerja organisasi, departemen dan individu pegawai dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan.

Menurut Fahmi (2016: 176) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2017:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersanglutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Sinambela (2012:21) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan aspek penting atas perwujudan pekerjaan yang telah dihasilkan oleh pegawai atau diemban pegawai yang berhubungan dengan tingkat keberhasilan organisasi.

2. Manfaat Kinerja Pegawai

Ranjan dan Mishra (2017) menjelaskan bahwa manfaat kinerja pegawai bagi organisasi adalah untuk membantu organisasi dalam menentukan sistem imbalan dan sistem penghargaan bagi pegawai.

Manfaat kinerja pegawai yang baik dalam perusahaan akan memberikan tingkat efisiensi dan efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi naiknya tingkat kepuasan pada pelanggan atau terproduksi juga terjualnya dengan optimal produk dari sebuah perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak pada naiknya laba perusahaan (Syahyuni, 2016).

Menurut Sudarmanto (2018:6-7) manfaat kinerja pegawai yaitu sebagai pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik, sedangkan organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Dimensi Kinerja Pegawai

Edison et al (2017: 193) memaparkan dimensi kinerja meliputi target yang merupakan pemenuhan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas terhadap hasil yang dicapai, waktu penyelesaian yang tepat waktu, dan taat asas. Pendapat lain dikemukakan oleh Suwatno & Priansa (2014:201) alat ukur kinerja meliputi kegunaan fungsional, keabsahan, empiris, sensitivitas, pengembangan sistematis dan kelayakan hukum. Kashmir (2016:.208) menyatakan alat ukur kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2015:42), kinerja pegawai dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017-328) menyatakan bahwa kinerja memiliki sejumlah dimensi meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Berdasarkan pemaparan alat ukur kinerja di atas, penulis memilih elemen alat ukur kinerja yang dikemukakan oleh Edison et al (2017:193) karena elemen alat ukur kinerja tersebut sudah terwakili oleh alat ukur yang telah dipaparkan sebelumnya yang meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Mengukur kinerja dimaksudkan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Menurut Prawirosentono (2008) menerangkan kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung Jawab, merupakan bagian tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir. Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan dari organisasi dan atasan dengan baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai

2.1.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sinamora dalam Sinambela (2012:242) mengatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan

dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sinambela (2016:332) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja lah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meski ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanyabisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi secara umum disiplin kerja lah yang berkontribusi pada kinerja pegawai.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian lain yang terkait dengan “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1	Nana Wariati, Dahniar, Tinik Sugiati (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Jurnal Wawasan Manajemen Vol 3, No.3 Oktober 2015 Hal. 217 – 228	Variabel bebas yang meliputi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, mampu memberikan kontribusi positif pada setiap pegawai yang belum memiliki pengalaman

2	Handayani, Ahmad Alim Bachri (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. Jurnal Wawasan Manajemen Vol 2, No.3 Oktober 2014 Hal. 289 – 298	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura baik secara parsial maupun simultan
3	Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Jurnal Pamator Vol 13, No.1 April 2020 Hal. 110 – 117	Secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

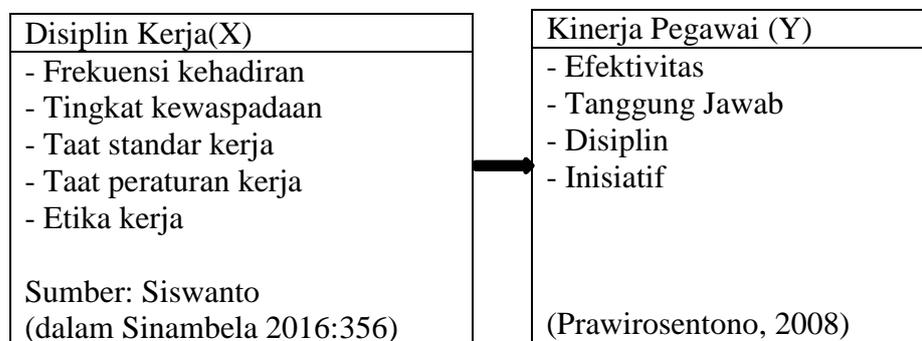
2.1.7 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu perusahaan diantaranya adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Sedangkan yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai suatu perusahaan diantaranya adalah efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar

Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tinggi
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012:29).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner. Kuisisioner pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013:137).

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan, literature dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Data sekunder yang diperoleh yaitu data mengenai gambaran umum organisasi struktur organisasi, data jumlah pegawai dan lain-lain.

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaan atau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

2.2.2 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer baik dari wawancara maupun kuesioner dan menggunakan data sekunder. Berikut adalah penjelasan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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/kecil. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai pihak yang berwenang pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka maupun tertutup secara langsung yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dengan mengumpulkan data melalui membaca hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian berdasarkan jurnal, penelitian terdahulu, internet yang dianggap relevan sebagai informasi dan buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena yang satu merupakan bagian dari yang lain (Istijanto, 2009: 113) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2019 yang berjumlah 330 orang.

Diketahui dari jumlah populasi yang ada berjumlah 330 orang dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 10%, hal ini sejalan dengan pendapat slovin dalam (Umar 2003:81) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$
$$n = \frac{330}{1 + 330 \cdot (0,1)^2}$$
$$= 76,74$$
$$= 77 \text{ Responden}$$

Dimana

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini “e” ditetapkan sebesar 10%. Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 76,74 orang, dibulatkan menjadi 77 responden agar hasil dari penelitian ini lebih optimal.

2.2.4 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) Analisis statistik deskriptif adalah 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.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mendapatkan persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan masing-masing pernyataan disertai dengan lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keadaan responden. Setiap jawaban memiliki nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban cukup setuju (CS), 4 untuk jawaban setuju (ST), dan 5 jawaban sangat setuju (SS). Dari jawaban yang didapat kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan yang disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Skor terendah : Bobot terendah x Jumlah sampel

Skor tertinggi : Bobot tertinggi x Jumlah sampel

Skor terendah : 1×77

Skor tertinggi : $5 \times 77 = 385$

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah *alternative* jawaban item

$$\text{Rentang skala} = \frac{77(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 61,6$$

Berdasarkan jumlah Rentang skala (RS) diatas diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut dibawah ini:

77 - 138,5 = Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah

138,6 - 200,1 = Tidak Setuju / Rendah

200,2 - 261,7 = Cukup Setuju / Cukup tinggi

261,8 - 323,3 = Setuju / Tinggi

323,4 - 385 = Sangat Setuju / Sangat Tinggi

2. Methode of Successive Internal (MSI)

Pada penelitian ini, data hasil jawaban kuisisioner merupakan data ordinal. Path Analysis mensyaratkan data merupakan data interval. Maka dari itu, perlu dilakukan transformasi data dari ordinal ke interval menggunakan MSI (Method of Successive Internal). Menurut Sarwono (2016) Method of Successive Internal (MSI) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval.

Pada instrumen penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dengan bentuk *Likert Scale* yang jawabannya terdiri dari yang sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, sehingga diperlukan MSI untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval.

MSI digunakan agar data yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang menggunakan skala likert (tingkat skala pengukuran ordinal) dapat diolah dengan menggunakan *path analysis* yang mensyaratkan penggunaan data interval.

2.2.5 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam hal ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Penulis menggunakan sampel sebanyak 77 responden pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dengan menggunakan SPSS versi 22.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian.

Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018: 52). Begitu juga sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan (indikator) tersebut tidak valid. R hitung tersebut akan didapatkan dari hasil pengolahan (SPSS) versi 22 oleh peneliti.

Adapun perhitungan manual mengenai validitas apabila data kedua variabel tersebut berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Perhitungan tersebut dinamakan Korelasi Product Moment yang digunakan sekaligus menghitung persamaan regresi, menurut (Sugiyono, 2019: 257) 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_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 45).

Pada penelitian ini penulis melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot*. Cara *one shot* yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan/pernyataan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Selain itu peneliti juga masih menggunakan alat bantu program atau SPSS versi 22. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α).

Menurut Nunnally dalam (Ghozali, 2018: 46) bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$. Berikut adalah rumus *Cronbach's Alpha* yaitu:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k_1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = Realiabilitas (koefisien Alfa)

k = Banyaknya butir item/soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir soal

S_t^2 = Varian Total = $S_i \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$

n = Total Responden

2.2.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009) pengujian hipotesis merupakan pengujian adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak. Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Umar (2014:113) analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel atau tidak. Dalam bentuknya yang paling sederhana hanya melibatkan dua buah variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2014:270) Regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel

independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisiensi Regresi

e = *error*

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$: standar error masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

3. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel dimana terdiri dari 1 variabel indenpenden (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Koefisien Korelasi

0.0 - 0,100	=	Sangat tidak erat
0,20 - 0,300	=	Tidak erat
0,40 - 0,500	=	Cukup erat
0,60 - 0,700	=	Erat
0,80 - 1,000	=	Sangat erat

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan *varians* dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$) *varians* variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berikut rumus koefisien determinasi (R^2) :

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100 \%}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

2.2.7 Operasional Variabel

Tiap-tiap variabel penelitian selanjutnya akan dioperasionalkan. Pengukuran yang digunakan akan menghasilkan data dalam bentuk skala yang diterapkan pada semua item pertanyaan yang terdiri dari lima alternatif jawaban.

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X)	Adalah tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi atau yang diartikan bawah disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakkan pedoman-pedoman organisasi. (Mangkunegara, 2017:129)	- Ketepatan waktu	- frekuensi kehadiran	Ordinal
		- Kerapain berpakaian	- Etika kerja	
		- Kepatuhan pada aturan pekerjaan	- Taat peraturan	
		-Tanggung Jawab	- Tingkat kewaspadaan	
		- Tujuan serta	- Taat standar kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	Adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sedarmayanti, 2017:260)	- Target	- Efektivitas	Ordinal
		- Kualitas	- Tanggung jawab	
		- Waktu penyelesaian	- Disiplin	
		- Taat asas	- Inisiatif	

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Sejarah singkat berdirinya Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Mayang

Kota Jambi

Perusahaan air minum di Indonesia bekerja sebagai penyedia air bersih untuk seluruh daerah di Indonesia. Perusahaan ini di kelola oleh aparat eksekutif maupun legislative di setiap daerah. Setiap daerah mempunyai perumda air minum (PDAM) sendiri. Perumda air minum selalu ada di provinsi, kota madya dan kabupaten di seluruh Indonesia. Tetapi walaupun sudah ada Perumda air minum, banyak sekali daerah yang belum mendapatkan air bersih. Terkadang di pinggiran kota atau di daerah terpencil masih sangat sulit mendapatkan air. Terutama di musim kemarau. Ini akan lebih sulit lagi mendapatkan air bersih. Di perkotaan air tanah saja sudah banyak yang tercemar oleh limbah-limbah. Ini yang membuat air bersih semakin berkurang pasokannya.

Saat ini air minum memang di eksploitasi secara besar-besaran. Untuk mendapatkan air kita harus berani membayar mahal. Sebagian besar bumi ini memang berisi air, tetapi itu hanya air asin. Untuk air tawar hanya sedikit sekali persediaannya di bumi ini. Di tambah dengan pemanasan global yang semakin memanas, membuat air semakin menipis. Mungkin dulu anda akan sangat mudah menemukan sungai dengan volume air yang besar. Tetapi

sekarang sangat sulit untuk menemukannya. Entah itu di kota besar maupun di desa. Para petani pun banyak yang kesusahan mencari sumber air lagi.

Perusahaan daerah air minum di Indonesia, ini akan berhubungan dengan pembangunan sarana prasarana di Indonesia. Sebenarnya sudah sejak zaman kerajaan dulu, air sudah mulai di distribusikan dari gunung ke setiap kerajaan. Setelah itu mulai berkembang pada zaman penjajahan. Paling tidak pembangunan perusahaan daerah air minum di Indonesia di bagi menjadi 5 periode yaitu sebelum tahun 1970. Sekitar tahun 1970-1980, 1980-1990, 1990-2000, dan dari tahun 2000 sampai sekarang.

Pada masa sebelum tahun 1970, di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah. Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan sistem dari perusahaan daerah air minum peninggalan dari zaman kolonial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan daerah air minum yang sudah di bangun pada masa ini. Kantor pdam semarang yang dibangun pada tahun 1911, pdam kota solo dibangun pada tahun 1929, pdam kota salatiga pada tahun 1921 dan PAM jaya yang sudah didirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak, jadi sebagian besar pdam terdapat di jawa. Pada periode tahun 1970-1980 sebenarnya pembangunan perusahaan air minum tidak begitu menjadi prioritas. Pada masa ini lebih banyak melakukan pembangunan di bidang irigasi dan pertanian. Untuk bidang lainnya memang sedikit di kesampingkan. Kemudian pada masa pelitta II

yaitu sekitar tahun 1974-1979. Pada tahun ini terjadi perubahan ekonomi yang sangat pesat. Harga minyak dunia naik begitu tinggi, membuat banyak perubahan ekonomi di berbagai Negara berkembang. Termasuk di Indonesia, ini membuat pembangunan di daerah perkotaan meningkat tinggi. Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan peraturan regulasi untuk mendukung perkembangan penyediaan air minum di perkotaan dan daerah yaitu inmendagri no 28 tahun 1975 pada tanggal 3 november 1975 mengenai pengalihan bentuk perusahaan air minum dari dinas daerah menjadi pemerintah daerah. Selanjutnya inmendagri no 32 tahun 1980 yang diterbitkan pada tanggal 18 juni 1980 mengenai pelaksanaan ketentuan yang berlaku dalam rangka pembinaan dan pengelolaan perusahaan daerah air minum. Dari sinilah perumda air minum mulai bekerja di setiap daerah Indonesia.

Penyelenggaraan penyediaan air minum perpipaan di Kota Jambi dimulai sejak zaman Pemerintah Hindia Belanda tahun 1928. Stadsfonds atau pemerintah kota pada waktu itu mendirikan waterleiding bedrijf dengan kapasitas 7 liter/detik, selanjutnya dengan Surat Keputusan Walikota Kepala Daerah Tingkat II Jambi No. 25/X/1974 tanggal 27 Maret 1974 ditetapkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.

3.2 Visi dan Misi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Visi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi adalah “Terpenuhinya kebutuhan air minum dengan tarif terjangkau yang dikelola oleh perusahaan yang handal dan mandiri serta didukung SDM berkualitas dan teknologi yang cerdas (Smart Technology).

Sedangkan Misi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi antara lain :

1. Memberikan pelayanan air yang berkualitas dan jumlah yang cukup dengan tarif terjangkau (*affordable*).
2. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Kota Jambi melalui penyediaan air minum.
3. Mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian daerah.
4. Memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah.
5. Menjadi agen pembangunan.

3.3 Tujuan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Tujuan Berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Jambi Nomor 7 Tahun 1974 tujuan pendirian Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yaitu:

- a. Melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan Pembangunan Ekonomi Nasional umumnya.
- b. Peningkatan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan

1. Tugas Pokok

Menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

2. Fungsi Perusahaan

a) Fungsi Produksi

- Mengusahakan pengadaan/penyediaan air minum sesuai dengan Program Pembangunan Pemerintah Kota Jambi
- Membangun, mengelola dan memelihara Bangunan Sadap (intake) dan Instalasi Pengolahan Air serta tempat penyimpanan air.

- Membantu membangun dan atau memberi bantuan teknis penyediaan air minum melalui pemanfaatan mata air atau sumur dalam (deep well), yang dipergunakan untuk keperluan penduduk.
- Mengadakan penelitian laboratoris terhadap sumber dan produk air minum sesuai dengan standar baku mutu kesehatan.

b) Fungsi Distribusi

- Membangun dan memelihara pipa distribusi induk, pipa retikulasi dan pipa dinas serta fasilitas lainnya.
- Mengatur serta mengawasi distribusi dan pemakaian air.
- Fungsi Penjualan Menagih uang rekening air dan penghasilan non air lainnya baik yang dilaksanakan sendiri maupun kerjasama dengan pihak ketiga.

c) Fungsi Pelayanan

- Pengumpulan data untuk proyeksi kebutuhan air dan penjualan serta penyusunan tarif air.
- Melayani permintaan langganan air minum dari masyarakat untuk perumahan, perusahaan, hotel, keperluan sosial, dll, dengan pemasangan instalasi dan meter air.
- Mengambil tindakan terhadap adanya pemakaian air yang tidak syah (kerjasama dengan Poltabes Jambi), melakukan tera meter air

(kerjasama dengan metrologi), menyegel, dan membongkar instalasi serta meter air.

- Menyediakan air dalam rangka membantu memenuhi kebutuhan fasilitas kota seperti untuk penanggulangan bahaya kebakaran, pemeliharaan taman, dan sebagainya.
- Membantu Pemerintah Kota dalam rangka mengatur, memberikan izin dan mengawasi usaha-usaha instalasi air minum (instalatur) di wilayah Kota Jambi.
- Meningkatkan mutu ketrampilan dan kesejahteraan pegawai dalam pengembangan karier untuk meningkatkan produktifitas dan pelayanan umum.

3.5 Logo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota

Jambi

Adapun Logo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut:

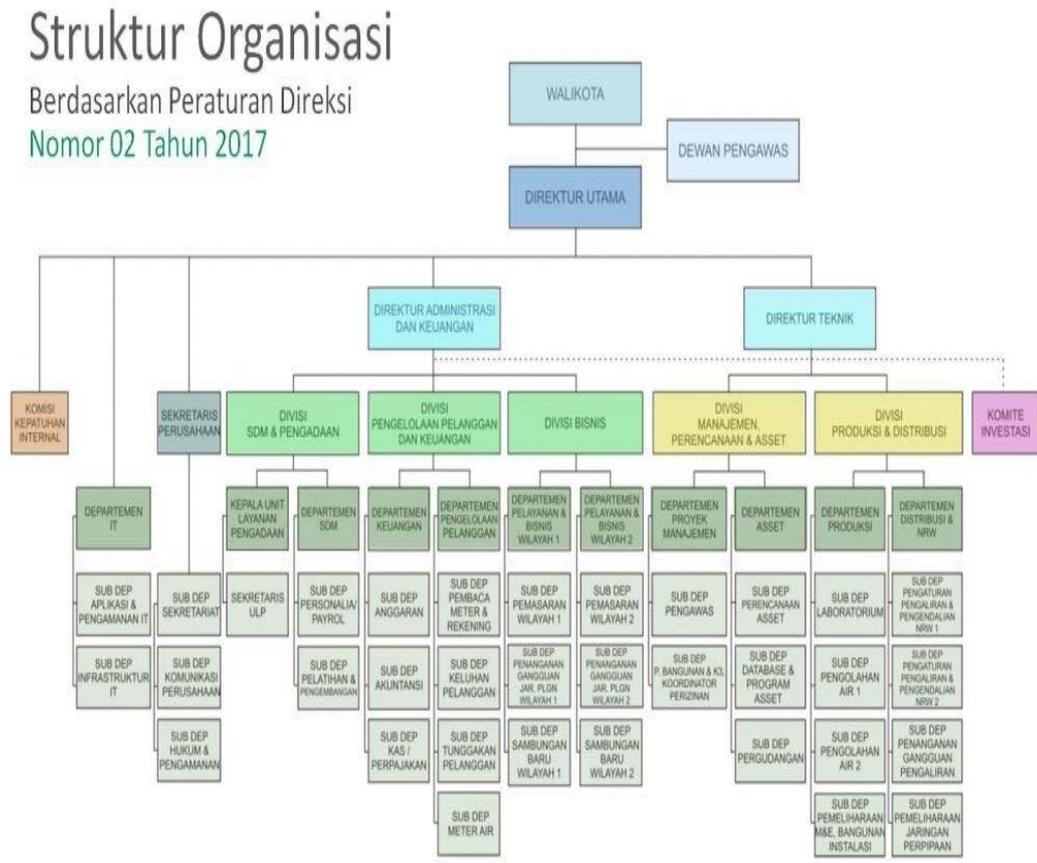
Gambar 3.1

Logo Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi



3.6 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Mayang

Gambar 3.2
Struktur Organisasi



a. Direktur Utama

Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Erwin Jaya Zuchri, ST. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain :

1. Memimpin seluruh aparat bawahannya secara langsung maupun melalui Direktur Administrasi & Keuangan dan Direktur Teknik.
2. Melaksanakan pembinaan administrasi, organisasi, kepegawaian dan tata laksana seluruh unsur dalam lingkungan Perumda Air Minum Tirta serta mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, produksi, distribusi, peralatan teknik dan pelayanan masyarakat dan atau pelanggan serta pengendalian anggaran Perumda Air Minum.
3. Membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah dibidang air minum.

b. Direktur Administrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan Keuangan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Ibu Milasari Listya Dewi, SH. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain :

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang sdm dan pengadaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang sdm dan perencanaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
3. Pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pembuatan laporan berkala terhadap seluruh kegiatan Perumda Air Minum Tirta Mayang termasuk perhitungan laba rugi dan neraca.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Penyusunan laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

c. Direktur Teknik

Direktur Teknik Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Sasli Rais, MM. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain:

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
2. Perumusan dibidang teknis dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.

3. Pembinaan, pengendalian dan koordinasi terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
4. Pelaksanaan pembuatan laporan berkala terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 77 (tujuh puluh tujuh) responden. Kuisisioner ini disebarkan langsung kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 77 pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2019. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	32	41,56%
Laki- Laki	45	58,44%
Jumlah	77	100%

Sumber: data primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 58,44% sedangkan perempuan sebanyak 41,56%

4.1.3 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah	Presentase
20-24	0	0
25-29	19	24,68%
30-34	22	28,57%
>35	36	46,75%
Jumlah	77	100%

Sumber: data primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia >35 tahun yaitu sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 46,75% , kemudian diikuti usia 30-34 yaitu sebanyak 22 orang atau dengan presentase sebesar 28,57% lalu di ikuti dengan usia 25-29 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau dengan presentase sebesar 24,68% .

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	13	16,88%
D3	15	19,48%
S1	47	61,04%
S2	2	2,60%
Jumlah	77	100%

Sumber: data primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 61,04%, kemudian diikuti tingkat D3 sebanyak 15 orang dengan presentase 19,48% lalu diikuti tingkat SMA sebanyak 13 orang dengan presentase 16,88% dan yang terakhir tingkat S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 2,60%.

4.1.5 Analisis Disiplin Kerja Perumda Air Minum Tirta Mayang

Kota Jambi

Pada bagian ini, penulis menjelaskan mengenai tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi melalui hasil dari pengolah kuisisioner. Variabel disiplin kerja dibagi kedalam 5 (lima) indikator yaitu frekuensi kehadiran, etika kerja, taat peraturan kerja, tingkat kewaspadaan dan taat standar kerja.

1. Frekuensi Kehadiran

Pada indikator ini, pegawai memberikan tanggapan mengenai disiplin kerja dalam pekerjaan mereka, dalam indikator frekuensi kehadiran dibagi kedalam tiga sub indikator yaitu datang lebih awal tempat kerja, pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan tidak pernah absen saat hari kerja kecuali bersifat *emergency*.

Tabel 4.4
Pernyataan Responden Terhadap Frekuensi Kehadiran

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja - Frekuensi Kehadiran							
a. Saya datang lebih awal tempat kerja	50	188	54	0	2	294	Tinggi
b. Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	60	228	24	0	0	312	Tinggi

c. Saya tidak pernah absen saat hari kerja, kecuali ada hal-hal yang bersifat <i>emergency</i>	75	196	36	2	0	309	Tinggi
Total	915						Tinggi
Rata-rata	305						

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja untuk frekuensi kehadiran yang datang lebih awal tempat kerja mendapatkan nilai sangat setuju berjumlah 50, artinya sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan datang lebih awal tempat kerja 188 menjawab dengan setuju, itu artinya sebanyak 47 responden setuju. Dengan pernyataan datang lebih awal tempat kerja 54 menjawab dengan cukup setuju yang artinya 18 responden cukup setuju. Dan pernyataan datang lebih awal tempat kerja 2 menjawab dengan sangat tidak setuju artinya 2 responden sangat tidak setuju. Dengan jumlah skor 294 dengan kriteria skor “baik”.

Frekuensi kehadiran juga sangat perlu untuk pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan dijawab mendapatkan nilai sangat setuju sebesar 60, artinya sebanyak 12 responden menyatakan frekuensi kehadiran juga sangat perlu untuk pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, begitu juga sebaliknya yang responden menjawab setuju

sebesar 216 atau 57 responden menjawab setuju dengan frekuensi kehadiran untuk pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan mendapatkan nilai cukup setuju sebesar 24, artinya sebanyak 8 responden cukup setuju, dengan jumlah skor 312 dengan kriteria “tinggi”.

Dan yang terakhir untuk frekuensi kehadiran dalam hal tidak pernah absen kecuali *emergency* dengan jumlah nilai sangat setuju sebesar 75, artinya sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju frekuensi kehadiran dalam hal tidak pernah absen kecuali *emergency*. Kemudian yang menjawab setuju berjumlah 196 atau artinya 49 responden menjawab setuju dalam frekuensi kehadiran dalam hal tidak pernah absen kecuali *emergency*. Jawaban cukup setuju berjumlah 36 atau artinya 12 responden menjawab cukup setuju dalam frekuensi kehadiran dalam hal tidak pernah absen kecuali *emergency* dan tidak setuju berjumlah 2 atau artinya 1 responden menjawab tidak setuju dalam hal tidak pernah absen kecuali *emergency* dengan skor 309 dengan kriteria skor ”tinggi”.

Dari hasil yang telah dipaparkan dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi baik secara signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

2. Etika Kerja

Dalam indikator disiplin kerja, etika kerja yaitu salah satu yang cenderung memperhatikan kerapian seragam saat jam kerja.

Tabel 4.5
Pernyataan Responden Terhadap Etika Kerja

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja - Etika Kerja d. Saya cenderung memperhatikan kerapian seragam saat jam kerja	75	220	15	4	0	314	Tinggi
Total						314	
Rata-rata						314	Tinggi

Sumber data: Jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa disiplin kerja untuk etika kerja dengan cenderung memperhatikan kerapian seragam saat jam kerja yang menjawab sangat setuju 75 atau sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 220 yang artinya sebanyak 55 responden menjawab setuju. 15 menjawab cukup setuju atau sebanyak 5 responden menjawab cukup setuju dan 2 responden menjawab tidak setuju sehingga mendapatkan 314 skor dengan kriteria “tinggi”,

Dari hasil yang telah dipaparkan dapat diasumsikan bahwa etika kerja yang diberikan kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tinggi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

3. Taat Peraturan Kerja

Bertujuan untuk mengetahui aturan pegawai dalam bekerja. Pada penelitian ini sub indikator taat peraturan kerja terbagi ke dalam tiga bagian.

Tabel 4.6
Pernyataan Responden Terhadap Taat Peraturan Kerja

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja -Taati peraturan kerja e. Saya hadir setiap hari ditempat kerja	60	208	39	0	0	307	Tinggi
f. Saya memberikan surat keterangan dokter saat saya tidak masuk kantor dikarenakan sakit	70	216	24	2	0	312	Tinggi
g. Saya memakai seragam dan atribut sesuai dengan yang ditetapkan	130	180	18	0	0	328	Sangat Tinggi
Total						947	
Rata-rata						315,7	Tinggi

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui disiplin kerja untuk taat peraturan kerja dengan hadir setiap hari ditempat kerja dengan jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebesar 60 yang artinya sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, kemudian responden yang menjawab setuju sebesar 208 atau 52 responden menjawab setuju saja dan responden yang menjawab cukup setuju sebesar 39 atau 13 responden

yang menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 307 dengan kriteria skor “Tinggi”, walaupun masih terdapat absensi terhadap pegawai.

Memberikan surat keterangan dikarenakan sakit mendapatkan jawaban sangat setuju sebesar 70 atau artinya 14 responden menjawab sangat setuju, kemudian responden yang menjawab setuju sebesar 216 atau 54 responden menjawab setuju, responden yang menjawab cukup setuju sebesar 24 atau 8 responden yang menjawab cukup setuju. Kemudian tidak setuju sebesar 2 yang artinya 1 responden yang menjawab tidak setuju, dan mendapatkan skor 312 dengan kriteria skor ”tinggi” pegawai taat peraturan memberikan surat keterangan saat tidak masuk kantor.

Taat peraturan kerja juga dapat digunakan dalam memakai seragam atribut sesuai dengan yang ditetapkan dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 130 yang artinya ada 26 responden menjawab dengan sangat setuju, kemudian responden yang menjawab setuju sebesar 180 atau 45 responden menjawab dengan setuju dan jawaban cukup setuju sebesar 18 yang artinya 6 responden menjawab dengan cukup setuju mendapatkan skor 328 dengan kriteria skor “sangat tinggi”.

Dari hasil yang telah dipaparkan dapat diasumsikan taat peraturan kerja yang diberikan kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tinggi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

4. Tingkat Kewaspadaan

Bertujuan untuk menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Pada penelitian ini sub indikator tingkat kewaspadaan terbagi menjadi tiga bagian.

Tabel 4.7
Pernyataan Responden Terhadap Tingkat Kewaspadaan

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja - Tingkat Kewaspadaan i. Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	35	252	21	0	0	308	Tinggi
j. Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan	80	232	9	0	0	321	Tinggi
k. Saya selalu bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan	75	204	30	2	0	311	Tinggi
Total						940	
Rata-rata						313,3	Tinggi

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa disiplin kerja untuk tingkat kewaspadaan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab responden yang menjawab dengan sangat setuju sebesar 35 yang artinya 7 responden menjawab dengan sangat setuju, kemudian responde menjawab dengan setuju sebesar 220 artinya sebanyak 55 responden menjawab dengan setuju. Responden menjawab cukup setuju sebesar 30 atau

sebanyak 10 responden menjawab dengan cukup setuju dan mendapatkan skor 308 dengan kriteria skor “tinggi”, walaupun pekerjaan berat namun pekerjaan masih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan mendapatkan jawaban sangat setuju sebesar 80 atau artinya 16 responden menjawab sangat setuju, kemudian responden yang menjawab setuju sebesar 232 atau artinya 58 responden menjawab setuju dan responden menjawab cukup setuju sebesar 9 atau artinya 3 responden menjawab cukup setuju.

Disiplin kerja untuk tingkat kewaspadaan pernyataan bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan mendapat jawaban sangat setuju sebesar 75 atau artinya 15 responden menjawab sangat setuju dan kemudian responden menjawab setuju sebesar 204 atau artinya sebanyak 51 responden menjawab setuju. Responden menjawab cukup setuju sebesar 30 atau artinya 10 responden menjawab cukup setuju dan responden menjawab tidak setuju sebesar 2 atau artinya 1 orang responden menjawab tidak setuju dan mendapatkan skor 311 dengan kriteria skor “tinggi”, ini karena dorongan pegawai untuk keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat diinginkan pegawai itu sendiri maupun perusahaan.

Diasumsikan bahwa tingkat kewaspadaan yang diberikan kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tinggi secara

signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

5. Taat Standar Kerja

Menjadi pedoman bagi pegawai dan menjadikan pekerjaan yang diselesaikan secara konsisten sehingga para pegawai akan lebih memiliki percaya diri dalam bekerja dan tahu apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan. Pada penelitian ini sub indikator taat standar kerja salah satunya yaitu melakukan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien.

Tabel 4.8
Pernyataan Responden Terhadap Taat Standar Kerja

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja - Taat Standar Kerja k. Saya melakukan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien	95	204	21	0	0	320	Tinggi
Total						320	
Rata-rata						320	Tinggi

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa disiplin kerja untuk taat standar kerja dengan melakukan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien, yang menjawab dengan sangat setuju sebesar 95 atau artinya 19 responden menjawab sangat setuju. Yang menjawab setuju sebesar 204 atau artinya sebanyak 51 responden menjawab setuju. Dan yang menjawab cukup setuju sebesar 21 atau artinya 7 responden menjawab cukup setuju

sehingga mendapatkan skor 320 dengan kriteria skor “Tinggi”, ini diperkuat oleh standar kerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan, hasil yang telah dipaparkan dapat diasumsikan bahwa taat standar kerja yang diberikan kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi baik secara signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Dalam pelaksanaannya, disiplin kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta mayang Kota Jambi tinggi. Responden menanggapi pernyataan dengan kuisisioner dengan rata-rata jawaban setuju. Hal ini dikarenakan pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota jambi menganggap disiplin kerja mereka tinggi, berikut hasil rekapitan tanggapan pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden berdasarkan disiplin kerja yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Tabel 4.9
Rekap Pernyataan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
1	Frekuensi Kehadiran	305	Tinggi
2	Etika Kerja	314	Tinggi
3	Taat Peraturan Kerja	315,7	Tinggi
4	Tingkat Kewaspadaan	313,3	Tinggi
5	Taat Standar Kerja	320	Tinggi
Total		1.568	
Rata-rata		313,6	Tinggi

Sumber data: Data Primer(diolah) Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban tertinggi sebesar 320 artinya dimensi taat standar kerja dinilai tinggi oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diikuti taat peraturan kerja dengan skor rata-rata sebesar 315,7 selanjutnya etika kerja dengan skor rata-rata 314, tingkat kewaspadaan dengan skor rata-rata 313,3 dan kemudian yang terakhir frekuensi kehadiran sebesar 305.

4.1.6 Analisis Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Pada bagian ini, penulis menjelaskan tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi melalui pengolah kuisioner. Variabel kinerja pegawai dibagi empat dimensi yaitu efektivitas, kuantitas, disiplin dan inisiatif.

1. Efektivitas

Kriteria penilaiannya adalah bekerja selalu berpdeoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.

Tabel 4.10
Pernyataan Responden Terhadap Efektivitas

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai - Efektivitas a. Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	60	220	30	0	0	310	Tinggi
Total						310	
Rata-rata						310	Tinggi

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa kinerja pegawai untuk bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan yang menjawab sangat setuju sebesar 60 atau artinya 12 responden menjawab sangat setuju, kemudian responden menjawab setuju sebesar 220 atau artinya 55 responden menjawab setuju dan responden yang menjawab cukup setuju sebesar 30 atau artinya 10 responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 310 dengan kriteria skor “Tinggi”, ini karena pegawai dilibatkan dalam pekerjaan sehingga pegawai harus mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya.

Tabel 4.11
Pernyataan Responden Terhadap Tanggung Jawab

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai - Tanggung Jawab b. Saya selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	55	248	9	0	0	312	Tinggi
c. Bagi saya kualitas mutlak harus dipenuhi	60	240	15	0	0	315	Tinggi
d. Menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sehingga hasil yang didapat sesuai dengan standar yang ditentukan	50	236	24	0	0	310	Tinggi
Total						943	
Rata-rata						314,3	Tinggi

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55 atau artinya 11 responden yang menjawab sangat setuju, kemudian responden yang menjawab setuju sebesar 248 atau artinya 62 responden menjawab setuju dan responden yang menjawab cukup setuju sebesar 9 atau artinya sebanyak 3 orang responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 312 dengan kriteria skor “Tinggi”.

Untuk pernyataan kinerja pegawai dalam tanggung jawab mutlak harus dipenuhi dalam bekerja menjawab sangat setuju sebesar 60 atau artinya sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, kemudian menjawab pernyataan setuju sebanyak 240 atau artinya sebanyak 60 responden menjawab setuju dan menjawab pernyataan cukup setuju sebesar 15 responden atau artinya 5 responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 315 dengan kriteria skor “Tinggi”.

Kinerja pegawai yang menjadi tanggung jawab sehingga hasil yang didapat sesuai dengan standar yang ditentukan dengan nilai sebesar 50 atau artinya sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju kemudian menjawab pernyataan setuju sebesar 236 atau artinya 59 responden menjawab setuju dan menjawab pernyataan cukup setuju sebesar 24 atau artinya 8 responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 310 dengan kriteria skor “Tinggi”.

3. Disiplin

Kriteria penilaiannya adalah selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target, pelanggan puas atas asas penyelesaian yang dihasilkan dan penyelesaian kerja tepat waktu itu sangat penting.

Tabel 4.12
Pernyataan Responden Terhadap Disiplin

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai - Disiplin							
e. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target	20	248	33	0	0	301	Tinggi
f. Pelanggan internal maupun eksternal puas atas asas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	55	244	15	0	0	314	Tinggi
g. Bagi saya penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	25	280	6	0	0	311	Tinggi
Total						926	
Rata-rata						308,7	Tinggi

Sumber data: Jumlah angket

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa kinerja pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target dengan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 20 atau artinya sebanyak 4 responden menjawab sangat setuju dan menjawab setuju sebesar 248 sebanyak 62 responden menjawab setuju kemudian menjawab cukup setuju sebesar 33 atau artinya sebanyak 11 responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 301 dengan kriteria skor “tinggi”.

Kinerja pegawai yang melayani pelanggan internal maupun eksternal puas atas penyelesaian yang dihasilkan dengan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55 atau artinya sebanyak 11 responden menjawab

sangat setuju kemudian menjawab pernyataan setuju sebesar 244 atau artinya 61 responden menjawab setuju dan menjawab pernyataan cukup setuju sebesar 15 atau artinya 5 responden menjawab pernyataan cukup setuju dan mendapatkan skor 314 dengan kriteria skor “tinggi”.

Dalam kinerja pegawai untuk penyelesaian kerja tepat waktu sangat penting dan harus dicapai dengan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25 atau artinya 5 responden menjawab sangat setuju, kemudian responden yang menjawab setuju sebesar 280 atau artinya 70 responden menjawab setuju dan responden yang menjawab pernyataan cukup setuju sebesar 6 atau artinya 2 responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 926 dengan kriteria skor “tinggi”.

4. Inisiatif

Tingkat inisiatif pegawai diukur dari memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan. Inisiatif berguna agar pegawai dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja dan produktivitas perusahaan tentunya.

Tabel 4.13
Pernyataan Responden Terhadap Inisiatif

Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Ket
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai - Inisiatif							
h. Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	50	192	57	0	0	299	Tinggi
i. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	15	180	87	0	0	282	Tinggi
Total						581	
Rata-rata						290,5	Tinggi

Sumber data: Jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa kinerja pegawai yang memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dengan sangat setuju sebesar 50 atau artinya sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju, kemudian menjawab setuju sebesar 192 atau sebanyak 48 responden menjawab setuju dan menjawab cukup setuju sebesar 57 atau artinya 19 responden menjawab cukup setuju dan mendapatkan skor 299 dengan kriteria skor “tinggi”.

Kinerja pegawai yang tidak menunda-nunda pekerjaan dengan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15 atau artinya 3 responden menjawab sangat setuju, kemudian yang menjawab setuju sebesar 180 atau artinya 45 responden menjawab setuju dan responden yang menjawab cukup setuju sebesar 87 atau artinya 29 responden menjawab cukup setuju dan

mendapatkan skor 282 dengan kriteria skor “tinggi”, responden menjawab setuju inisiatif berguna untuk tidak menunda pekerjaan yang akan dikerjakan.

Dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dilihat hasil dari pekerjaannya. Kinerja pegawai mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Responden menanggapi pernyataan kuisisioner dengan rata-rata jawaban setuju. Hal ini dikarenakan para pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan benar. Selain didukung pula kerjasama yang baik. Setiap pegawai pun memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan. Berikut hasil rekapitan tanggapan pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Tabel 4.14
Rekap Pernyataan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor Rata-rata	Keterangan
1	Efektivitas	310	Tinggi
2	Tanggung Jawab	314,3	Tinggi
3	Disiplin	308,7	Tinggi
4	Inisiatif	290,5	Tinggi
Total		1.223,5	
Rata-rata		305,8	Tinggi

Sumber data: Data Primer (diolah) Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban tertinggi sebesar 314,3 artinya indikator tanggung jawab dinilai sangat tinggi oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diikuti efektivitas dengan skor rata-rata sebesar 310, kemudian disiplin dengan skor sebesar 308,7 dan yang terakhir inisiatif sebesar 290,5.

4.1.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018: 52). Begitu juga sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan (indikator) tersebut tidak valid. R tabel dalam penelitian ini yaitu 0,2242 dengan keterangan jumlah $n = 77$. Hasil dari uji validitas dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji Validitas

Variabel	No item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	1	0,474	0,224	Valid
	2	0,697	0,224	Valid
	3	0,598	0,224	Valid
	4	0,565	0,224	Valid
	5	0,686	0,224	Valid
	6	0,494	0,224	Valid
	7	0,576	0,224	Valid
	8	0,600	0,224	Valid
	9	0,458	0,224	Valid
	10	0,579	0,224	Valid
	11	0,450	0,224	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,656	0,224	Valid
	2	0,592	0,224	Valid
	3	0,744	0,224	Valid
	4	0,739	0,224	Valid
	5	0,442	0,224	Valid
	6	0,586	0,224	Valid
	7	0,733	0,224	Valid
	8	0,574	0,224	Valid
	9	0,584	0,224	Valid

Sumber data: Data Primer (diolah) Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki korelasi yang lebih dari nilai r tabel

(0,224) yang didapatkan dari $n = 77$, dengan tingkat signifikansi = 0,05, dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji reliabilitas menurut Nunnally dalam (Ghozali, 2018: 46) yaitu bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai α (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,70. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,819	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,804	Reliabel

Sumber data: Data Primer (diolah) Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 uji reliabilitas di atas, dapat dilihat dari nilai koefisien *cronbach's alpha* jika masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan yaitu *reliabel*.

4.1.8 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

1. Persamaan Regresi

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan hitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17
Persamaan Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.396	.345		4.043	.000
Disiplin Kerja	.438	.110	.419	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Data diolah (SPSS.22) 2021

Dari tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,396 + 0,438X$$

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota jambi. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,438 artinya variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,438.

Dalam persamaan linear sederhana tersebut nilai konstanta sebesar 1,396 artinya jika nilai variabel disiplin kerja bernilai 1 maka nilai kinerja pegawai bernilai 1,396.

2. Uji t

Digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hal ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi dari variabel independennya.

Tabel 4.18
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.396	.345		4.043	.000
Disiplin Kerja	.438	.110	.419	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Data diolah (SPSS.22) 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.18 diatas, maka akan dijelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja sebesar 3,911 dengan nilai t tabel 1,992 atau $3,911 > 1,992$, jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut Ghozali (2006) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Jadi, hasil

tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.164	.46371

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independent yaitu disiplin kerja (X) sebesar 0,419. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja(X) terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi cukup erat yaitu 41,9%.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Berdasarkan hasil output SPSS nilai R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.164	.46371

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Data diolah (SPSS.22) 2021

Pada tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau (*R Square*) dari hasil regresi sederhana variabel independent (disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebesar 17,5% jadi berdasarkan hasil penelitian diketahui besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi adalah 17,5% (100% - 17,5%) dan sisanya 82,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t), maka Variabel disiplin kerja sebesar 3,911 dengan nilai t tabel 1,992 atau $3,911 > 1,992$, jadi t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut Ghozali (2006) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel indenpenden (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulannya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nana Wariati, Dahniar, Tiktik Sugiati yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar R sebesar 0,419. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi cukup erat yaitu 41,9%. Sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) sebesar

0,175 atau 17,5% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 17,5% pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 313,6 begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 305,8
2. Hasil pengujian koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar R sebesar 0,419 sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,175 atau 17,5% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 17,5% pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan perhitungan melalui uji statistic menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,911 dengan nilai t tabel 1,992 atau $3,911 > 1,992$, jadi t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran guna perbaikan mutu kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja untuk pernyataan datang lebih awal ke tempat kerja mendapat skor 294 sehingga skor tersebut tergolong rendah dibanding dengan pernyataan-pernyataan disiplin kerja yang lain sehingga harus mendapat perhatian lebih.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan dibidang manaejemen khususnya ilmu manaejemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali variabel-variabel indenpenden lainnya yang bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Albert Kurniawan, 2009. *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta. Penerbit: Mediakom.
- Almana, L. O., Sudarmanto and Wekke, I. S. 2018. *Tata Kelola Perguruan Tinggi Berbasis Akreditasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amin, M. A., Roy, S., Rahman, A., & Shikdar, M. I. 2019. **Implementation of 5S in Jute Mill: A Case Study**. Journal of Engineering Science 10 (1), 77-84.
- Arifin, Zainal. 2011. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan I*. Yogyakarta : Gava Media.
- Boxall, P. and Purcell, J. 2016. *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan: London.
- Dita, Made Ambara, I Wayan Putra. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15, No.1, ISSN 2302-8556. April 2016.
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Edison, Anwar, Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Elqorni, Ahmad Kurnia. 2009. *Mengenal Teori Keagenan*. The Management <http://elqorniwordpress.com/2009/02/26/mengenal-teorikeagenan/> diakses pada tanggal 2 Desember 2014.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2018. *Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handayani, Ahmad Alim Bachri. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol.2 No.3 : 289-299.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendra dan Lusiah. 2017. *The Impact of Brand Image, Product Quality and Self- Efficacy on Purchase Decisions on Private Label Rights (PLR) Products among Medan City Community Members*. Expert Journal of Business Management : Vol.5, Issue 2.
- Hersona , Sonny dkk. 2012. *Analisis Pengaruh Pengembangn SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah kabupayen Karawang*. Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 3.
- Hidayat, S. S. dkk. 2015. *Panduan Penulisan Skripsi Sarjana Edisi Revisi – Juli 2015*. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha

- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- , 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Istijanto. 2009. *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Karan SK, Mishra SK, Pal DK, Mondal A. 2012. *Isolation of β - sitosterol and evaluation of antidiabetic activity of Aristolochia indica in alloxan induced diabetic mice with reference to in-vitro antioxidant activity*. Journal of Medicinal Plants Research. 6(7):1219-1223.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura*. Jurnal Pamator Vol.13 No.1: 110-117.
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nana Wariati, Dahniar, Tinik Sugiati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol.3, No. 3: 217-227.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarwono, J. 2016. *Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval Dengan Metode Suksesif Interval (MSI)*.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sidharta. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Tanjung Preyok : PT. IPC TPK.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- , 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- , 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- , 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitas Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Suwatno dan Donni Juni priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 135– 144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung.

Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN KUESIONER

Responden yang terhormat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan anda, saya mohon kesediaan waktu anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : R.a dinda intania

NIM : 1700861201145

Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Para responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya,

R.A DINDA INTANIA

Daftar Responden

Karakteristik Responden

1. No Responden : :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : 20-24 Tahun 30-34 Tahun
 25-29 Tahun > 35 tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2
5. Lamanya bekerja : 1-2 Tahun 6-15 Tahun
 3-5 Tahun > 15 Tahun

Petunjuk Umum

Sebelum mengisi daftar pernyataan dibawah ini, mohon bapak/ibu memahami terlebih dahulu petunjuk pengisian dengan teliti. Setiap butir pernyataan mohon diisi dengan kejujuran dan keyakinan tinggi. Bapak/ibu memberikan sumbangan yang amat berharga terhadap hasil penelitian ini.

1. Pernyataan Umum

Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari dua jenis. Jenis pertama jawablah pernyataan dengan singkat dan jelas. Sedangkan pada jenis kedua berilah tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

Nilai	1.	Sangat Tidak Setuju	(STS)
	2.	Tidak Setuju	(TS)
	3.	Cukup Setuju	(CS)
	4.	Setuju	(S)
	5.	Sangat Setuju	(SS)

Kuesioner

Berikan penilaian anda terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, berilah tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan.

- Nilai=
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Cukup Setuju (CS)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

DISIPLIN KERJA (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Frekuensi kehadiran					
1	Saya datang lebih awal tempat kerja					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
3	Saya tidak pernah absen saat hari kerja, kecuali ada hal-hal yang bersifat emergency					
	Etika kerja					
4	Saya cenderung memeperhatikan seragam saat jam kerja					
	Taat peraturan kerja					
5	Saya hadir setiap hari ditempat kerja					
6	Saya memberikan surat keterangan dokter saat saya tidak masuk kantor dikarenakan sakit					
7	Saya memakai seragam dan atribut sesuai dengan yang ditetapkan					

	Tingkat kewaspadaan					
8	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
9	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan					
10	Saya selalu bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
	Taat standar kerja					
11	Saya melakukan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien					

KINERJA KERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Efektivitas Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
2	Tanggung Jawab Saya selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan					
3	Bagi saya kualitas mutlak harus dipenuhi					
4	Menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sehingga hasil yang didapat sesuai dengan standar yang ditentukan					
5	Disiplin Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target					
6	Pelanggaran internal maupun eksternal puas atas asas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu					
7	Bagi saya penyelesaian kerja tepat waktu itu penting harus dicapai					
8	Inisiatif Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
9	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

Lampiran 2 : Tabulasi Disiplin Kerja (X)

NO	PERTANYAAN (VARIABEL X)											Rata-Rata
	NO 1	NO 2	NO 3	NO 4	NO 5	NO 6	NO 7	NO 8	NO 9	NO 10	NO 11	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,27
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4,09
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,91
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4,27
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4,45
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,36
10	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3,91
11	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4,18
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,82
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,91
14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3,73
15	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4,36
16	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,00
17	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3,82
18	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4,18
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4,27
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,18
21	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4,18
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,09
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,09
24	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,73
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,91
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,09
27	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3,91
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,18
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,91
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,82
31	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4,00
32	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4,00
33	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3,45
34	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4,45
35	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4,36
36	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3,45
37	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4,09
38	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3,64
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,09
40	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,27
41	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,27
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,55
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,18
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3,73
45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3,73
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,91
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3,91
52	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4,45
53	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4,45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
55	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4,27
56	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4,18
57	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4,00
58	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3,82
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4,00
60	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4,36
61	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4,36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,09
63	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,09
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,09
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,18
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
67	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4,45
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,09
69	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4,27
70	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4,09
71	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3,91
72	4	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3,00
73	4	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3,55
74	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3,91
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,91
76	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3,45
77	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3,36

Lampiran 3 : Tabulasi Kinerja Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN (VARIABEL Y)									Rata-rata
	NO 1	NO 2	NO 3	NO 4	NO 5	NO 6	NO 7	NO 8	NO 9	
1	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3,60
2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4,10
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,90
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4,10
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4,10
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,60
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4,70
10	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4,30
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,80
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4,60
13	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4,90
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4,90
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5,20
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5,20
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5,50
18	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5,10
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5,40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5,50
21	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5,70
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5,70
23	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5,80
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6,00
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	6,00
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	6,10
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6,20
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6,40
29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	6,80
30	5	4	4	4	4	5	4	5	4	6,90
31	4	4	5	5	4	4	4	5	3	6,90
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	7,00
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	6,70
34	4	4	4	4	4	5	4	3	4	7,00
35	4	4	3	3	3	3	4	4	4	6,70
36	4	3	3	3	4	4	4	3	3	6,70
37	4	5	4	3	4	5	4	3	3	7,20
38	4	5	5	5	3	4	4	5	4	7,70
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	7,40
40	4	4	4	5	3	4	4	4	4	7,60
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	8,10
42	4	4	3	4	3	3	3	3	3	7,20
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	8,60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8,00
45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	7,90
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8,20
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8,30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8,40
49	4	3	4	4	4	3	4	4	4	8,30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8,60
51	3	4	4	4	4	4	4	3	3	8,40
52	3	4	4	4	4	4	4	3	4	8,60
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	9,00
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	9,30
55	4	5	5	5	4	4	4	4	4	9,40
56	5	5	5	5	4	4	5	4	4	9,70
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	9,10
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9,40
59	4	5	4	4	3	4	4	3	4	9,40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9,60
61	5	4	4	4	4	4	4	4	3	9,70
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	9,90
63	5	4	5	5	5	5	5	4	4	10,50
64	4	4	5	4	4	4	4	3	3	9,90
65	5	5	5	5	4	4	5	4	5	10,70
66	4	4	5	4	4	4	4	4	4	10,30
67	5	5	4	5	4	4	4	4	3	10,50
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	10,30
69	3	4	4	3	4	4	4	4	4	10,30
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	10,50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	10,60
72	4	4	3	3	4	4	3	3	3	10,30
73	3	4	4	4	4	4	4	4	3	10,70
74	3	5	4	4	4	4	4	4	3	10,90
75	3	3	4	4	3	4	4	4	3	10,70
76	3	4	3	3	3	4	4	3	3	10,60
77	3	2	4	3	4	3	3	3	3	10,50

Lampiran 4 ; M.S.I Disiplin Kerja (X)

No	Variabel X											Rata-rata	
1	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,27
2	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
3	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	4,57	3,51	4,00	3,42	3,42
4	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
5	2,20	2,67	2,21	3,16	2,50	3,47	3,94	4,52	4,57	3,51	2,52	3,21	3,21
6	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	2,10	2,52	2,88	2,88
7	3,51	2,67	4,98	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	5,02	4,00	3,40	3,40
8	3,51	2,67	4,98	4,73	4,01	3,47	2,48	2,75	2,91	5,02	4,00	3,68	3,68
9	4,94	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	4,52	4,57	3,51	2,52	3,58	3,58
10	2,20	2,67	3,55	3,16	1,00	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	2,88	2,88
11	2,20	2,67	3,55	4,73	4,01	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,30	3,30
12	2,20	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	1,00	2,91	3,51	2,52	2,73	2,73
13	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	1,00	2,91	3,51	2,52	2,84	2,84
14	2,20	2,67	2,21	3,16	1,00	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	2,63	2,63
15	3,51	2,67	4,98	3,16	4,01	3,47	2,48	2,75	2,91	5,02	4,00	3,54	3,54
16	2,20	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,02	3,02
17	2,20	2,67	2,21	4,73	1,00	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	2,77	2,77
18	2,20	2,67	4,98	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	5,02	4,00	3,29	3,29
19	3,51	2,67	4,98	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	4,00	3,40	3,40
20	4,94	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	5,02	2,52	3,27	3,27
21	3,51	2,67	3,55	3,16	1,00	3,47	3,94	2,75	4,57	3,51	4,00	3,28	3,28
22	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	5,02	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,14	3,14
23	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	5,02	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,14	3,14
24	1,00	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	2,78	2,78
25	2,20	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	2,88	2,88
26	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,14	3,14
27	2,20	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	1,00	2,88	2,88
28	3,51	4,30	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	4,00	3,29	3,29
29	2,20	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	2,88	2,88
30	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	2,01	2,48	2,75	2,91	3,51	1,00	2,73	2,73
31	2,20	2,67	2,21	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	5,02	2,52	3,03	3,03
32	3,51	1,00	2,21	1,73	2,50	5,02	1,00	2,75	4,57	5,02	4,00	3,03	3,03
33	3,51	1,00	2,21	3,16	1,00	2,01	1,00	1,00	2,91	2,10	4,00	2,17	2,17
34	4,94	2,67	4,98	4,73	4,01	3,47	2,48	2,75	4,57	3,51	2,52	3,69	3,69
35	3,51	1,00	2,21	1,73	2,50	3,47	2,48	2,75	4,57	5,02	2,52	2,89	2,89
36	2,20	2,67	3,55	4,73	1,00	2,01	2,48	1,00	1,00	2,10	1,00	2,16	2,16
37	3,51	2,67	4,98	1,73	1,00	3,47	2,48	2,75	4,57	5,02	2,52	3,15	3,15
38	3,51	1,00	2,21	1,73	1,00	3,47	2,48	4,52	1,00	2,10	4,00	2,46	2,46
39	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,14	3,14
40	3,51	4,30	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	4,52	2,91	3,51	2,52	3,45	3,45
41	4,94	2,67	4,98	3,16	4,01	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,40	3,40
42	4,94	4,30	4,98	4,73	4,01	5,02	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,83	3,83
43	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	5,02	2,48	2,75	4,57	3,51	2,52	3,29	3,29
44	3,51	2,67	2,21	3,16	1,00	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	1,00	2,61	2,61
45	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	2,01	1,00	2,75	2,91	2,10	2,52	2,61	2,61
46	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
47	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
48	4,94	4,30	4,98	4,73	4,01	5,02	3,94	4,52	4,57	5,02	2,52	4,41	4,41
49	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
50	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
51	3,51	2,67	4,98	3,16	2,50	5,02	2,48	2,75	4,57	2,10	1,00	3,16	3,16
52	3,51	4,30	4,98	4,73	4,01	5,02	3,94	2,75	2,91	2,10	2,52	3,71	3,71
53	3,51	4,30	4,98	3,16	4,01	5,02	2,48	2,75	2,91	3,51	4,00	3,69	3,69
54	4,94	4,30	4,98	4,73	4,01	5,02	3,94	4,52	4,57	5,02	4,00	4,55	4,55
55	3,51	2,67	3,55	4,73	4,01	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,42	3,42
56	2,20	4,30	3,55	3,16	2,50	2,01	3,94	2,75	4,57	5,02	2,52	3,32	3,32
57	2,20	1,00	3,55	3,16	2,50	5,02	2,48	2,75	4,57	3,51	2,52	3,02	3,02
58	4,94	2,67	3,55	4,73	2,50	5,02	1,00	1,00	1,00	2,10	1,00	2,68	2,68
59	3,51	2,67	2,21	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	4,00	3,02	3,02
60	3,51	4,30	3,55	4,73	1,00	3,47	3,94	2,75	2,91	5,02	4,00	3,56	3,56
61	4,94	4,30	3,55	4,73	2,50	2,01	3,94	2,75	2,91	3,51	4,00	3,56	3,56
62	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	4,00	3,14	3,14
63	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	5,02	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,14	3,14
64	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	4,52	2,91	3,51	2,52	3,16	3,16
65	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	4,00	3,27	3,27
66	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	3,00	3,00
67	4,94	2,67	4,98	4,73	4,01	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,68	3,68
68	3,51	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,14	3,14
69	3,51	4,30	3,55	4,73	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	2,52	3,43	3,43
70	3,51	2,67	2,21	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	4,57	3,51	2,52	3,16	3,16
71	1,00	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	3,94	2,75	2,91	3,51	4,00	3,04	3,04
72	3,51	1,00	3,55	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,91	1,00	1,00	1,63	1,63
73	3,51	1,00	1,00	1,73	2,50	5,02	2,48	1,00	2,91	2,10	2,52	2,34	2,34
74	3,51	2,67	2,21	3,16	1,00	3,47	2,48	2,75	2,91	5,02	2,52	2,88	2,88
75	2,20	2,67	3,55	3,16	2,50	3,47	2,48	2,75	2,91	3,51	2,52	2,88	2,88
76	2,20	2,67	2,21	3,16	1,00	2,01	2,48	1,00	2,91	3,51	1,00	2,20	2,20
77	2,20	1,00	3,55	1,00	2,50	2,01	1,00	2,75	2,91	2,10	2,52	2,14	2,14

Lampiran 5 : M.S.I Kinerja Kerja (Y)

No	Variabel Y									Rata-rata
1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,89
2	4,10	5,14	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	4,18	3,33
3	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
4	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
5	2,55	3,42	2,80	1,00	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,43
6	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
7	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	2,46
8	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	4,57	3,11	3,83	2,52	3,13
9	4,10	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	3,83	2,52	3,11
10	2,55	3,42	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	1,00	1,00	2,27
11	2,55	3,42	2,80	2,69	4,57	2,84	3,11	2,42	2,52	2,99
12	2,55	3,42	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	1,00	2,52	2,44
13	2,55	3,42	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	3,83	2,52	2,75
14	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
15	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	4,57	3,11	2,42	2,52	2,97
16	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
17	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	4,57	3,11	3,83	2,52	3,13
18	1,00	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	2,28
19	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
20	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
21	1,00	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	3,83	2,52	2,77
22	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
23	4,10	3,42	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	2,42	1,00	2,60
24	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
25	1,00	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,61
26	2,55	3,42	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	2,42	2,52	2,59
27	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
28	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
29	4,10	3,42	4,47	2,69	2,70	4,57	3,11	2,42	2,52	3,33
30	4,10	3,42	2,80	2,69	2,70	4,57	3,11	3,83	2,52	3,30
31	2,55	3,42	4,47	4,35	2,70	2,84	3,11	3,83	1,00	3,14
32	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	4,57	3,11	3,83	2,52	3,13
33	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	2,46
34	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	4,57	3,11	1,00	2,52	2,82
35	2,55	3,42	1,00	1,00	1,00	1,00	3,11	2,42	2,52	2,00
36	2,55	1,71	1,00	1,00	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	1,88
37	2,55	5,14	2,80	1,00	2,70	4,57	3,11	1,00	1,00	2,65
38	2,55	5,14	4,47	4,35	1,00	2,84	3,11	3,83	2,52	3,31
39	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	2,52	2,63
40	2,55	3,42	2,80	4,35	1,00	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
41	4,10	5,14	4,47	4,35	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	3,52
42	2,55	3,42	1,00	2,69	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,63
43	4,10	5,14	4,47	4,35	4,57	4,57	5,11	2,42	2,52	4,14
44	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
45	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	1,00	3,11	1,00	2,52	2,42
46	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
47	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
48	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
49	2,55	1,71	2,80	2,69	2,70	1,00	3,11	2,42	2,52	2,39
50	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
51	1,00	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	2,28
52	1,00	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	2,52	2,45
53	2,55	3,42	2,80	2,69	4,57	2,84	3,11	2,42	2,52	2,99
54	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	5,11	3,83	4,18	3,35
55	2,55	5,14	4,47	4,35	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	3,34
56	4,10	5,14	4,47	4,35	2,70	2,84	5,11	2,42	2,52	3,74
57	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	2,46
58	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
59	2,55	5,14	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	1,00	2,52	2,63
60	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,78
61	4,10	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,79
62	2,55	3,42	4,47	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,97
63	4,10	3,42	4,47	4,35	4,57	4,57	5,11	2,42	2,52	3,95
64	2,55	3,42	4,47	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	1,00	2,64
65	4,10	5,14	4,47	4,35	2,70	2,84	5,11	2,42	4,18	3,92
66	2,55	3,42	4,47	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,97
67	4,10	5,14	2,80	4,35	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	3,16
68	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	2,52	2,63
69	1,00	3,42	2,80	1,00	2,70	2,84	3,11	2,42	2,52	2,42
70	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	1,00	2,52	2,63
71	2,55	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,61
72	2,55	3,42	1,00	1,00	2,70	2,84	1,00	1,00	1,00	1,83
73	1,00	3,42	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,44
74	1,00	5,14	2,80	2,69	2,70	2,84	3,11	2,42	1,00	2,63
75	1,00	1,71	2,80	2,69	1,00	2,84	3,11	2,42	1,00	2,06
76	1,00	3,42	1,00	1,00	1,00	2,84	3,11	1,00	1,00	1,71
77	1,00	1,00	2,80	1,00	2,70	1,00	1,00	1,00	1,00	1,39

Lampiran 6

SPSS.22

Uji Validitas dan Realibilitas

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 TotalX  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	9

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.164	.46371

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.425	1	3.425	15.927	.000 ^b
	Residual	16.127	75	.215		
	Total	19.552	76			

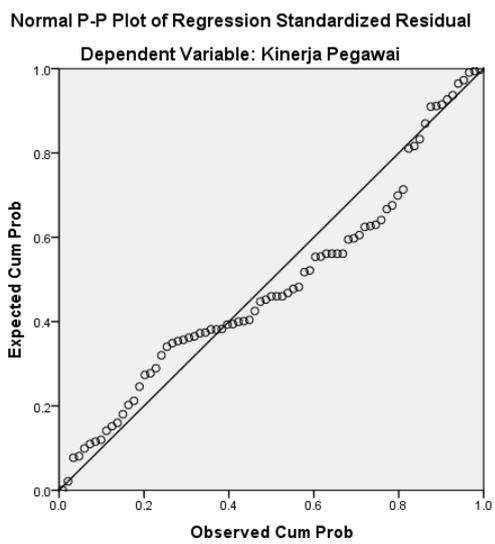
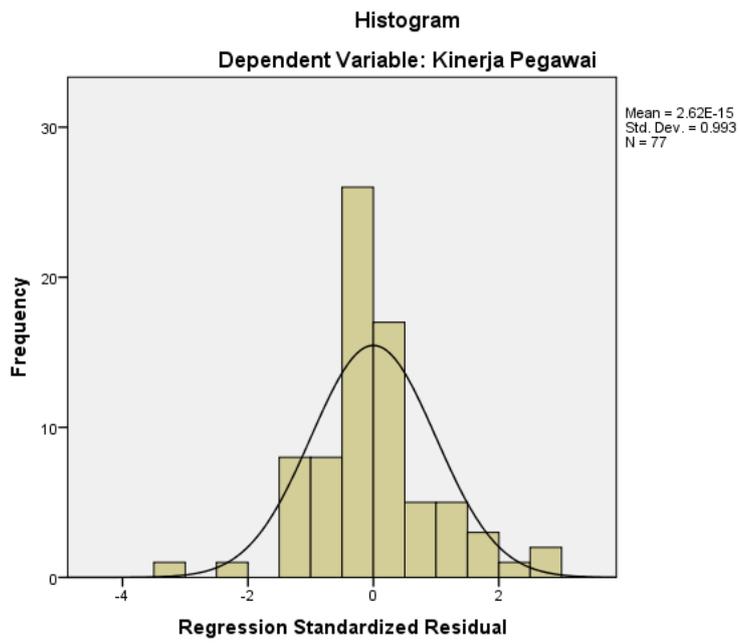
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.396	.345		4.043	.000
	Disiplin Kerja	.438	.110	.419	3.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 7 : Titik Persentase Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181

21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446

69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526