

**PENGARUH TATA TERTIB, PROSEDUR DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN REGIONAL OPERATION CENTER (ROC) PT. TELKOM
INDONESIA REGIONAL V SURABAYA**

Musa Asngari
Dr.Ir.H. Sundjoto
Rismawati Sitepu
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata tertib, prosedur dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V SURABAYA. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini sampel berjumlah keseluruhan karyawan ROC 36 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 22.0. Data-data yang memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Tata Tertib (X_1) dan Struktur (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Regional Operation Center (ROC), dengan masing-masing memiliki t_{hitung} (2.287) dan t_{hitung} (2.053) yang lebih besar dari t_{tabel} (2.03452), sedangkan prosedur (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Regional Operation Center (ROC) dengan memiliki t_{hitung} (-1.047) yang lebih kecil dari t_{tabel} (2.03452). Dari hasil uji F didapatkan hasil yaitu f_{hitung} (4.952) > f_{tabel} (3.28) yang berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu Tata Tertib (X_1), Prosedur (X_2), dan Struktur (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Regional Operation Center (ROC). Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) ROC adalah Tata tertib (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.287. Dengan demikian tata tertib merupakan faktor utama yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan memiliki tata tertib yang tepat dan tidak memberatkan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin baik.

Kata Kunci : Tata Tertib, Prosedur, Struktur Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of rules, procedures and organizational structure on the performance of employees of the Regional Operation Center (ROC) of PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V SURABAYA. This research was conducted using a quantitative approach. The data of this study sample total of 36 ROC employees. Sampling in this study using the Saturated Sampling technique. Data collection methods used were questionnaires. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis through SPSS version 22.0. Data that meets the validity test, reliability test and classic assumption test. From the results of the t test it can be seen that the Code of Conduct (X_1) and Structure (X_3) has a significant and positive adverse effect on Employee Performance (Y) Regional Operation Center (ROC), with each having t_{hitung} (2,287) and t_{hitung} (2,053)) which is greater than t_{tabel} (2.03452), while procedure (X_2) has no significant negative and negative impact on Employee Performance (Y) Regional Operation Center (ROC) by having a t_{hitung} (-1.047) that is smaller than t_{tabel} (2.03452). From the F test results obtained results are f_{hitung} (4.952) > f_{tabel} (3.28) which means there is a significant adverse impact between the independent variables namely the Code of Conduct (X_1), Procedure (X_2), and Structure (X_3) simultaneously have a significant negative impact on performance employee (Y) Regional Operation Center (ROC). The independent variable (X) which is dominant and gives the biggest adverse effect on employee performance (Y) ROC is the Code of Conduct (X_1) which has a t_{hitung} value of 2,287. Thus the rules

are the main factors that have a negative impact on employee performance. If the company has the right discipline and is not burdensome then the quality of employee performance will get better.

Keywords: Rules of Procedure, Procedures, organizational structure and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Telkom Indonesia merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) milik Indonesia yang bergerak dibidang telekomunikasi, informasi, media, *edutainment* dan servis. Perkembangan didalam dunia usaha pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan didalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan dan bersaing dalam pasar. Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain elemen modal dan teknologi. Manajemen harus memperhatikan betul perihal pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan kinerja dari setiap karyawan yang dimilikinya.

Kondisi kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia saat ini belum mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan banyak perusahaan besar yang ada di Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Oleh sebab itu hal yang harus diperbaiki adalah dari manajemen sumber daya manusia yang bisa mengembangkan para timnya dengan cara pelatihan dan lain sebagainya. Karyawan sangatlah dibutuhkan perusahaan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Kinerja karyawan banyak diukur dengan beberapa faktor oleh sebab itu dalam penelitian ini ada tiga faktor yang saya angkat untuk mengukur kinerja karyawan yaitu tata tertib, prosedur dan struktur organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana tata tertib, prosedur dan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk kemudian dijadikan penelitian dengan judul **“PENGARUH TATA TERTIB, PROSEDUR DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN REGIONAL OPERATION CENTER (ROC) PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V SURABAYA”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah tata tertib berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya?
2. Apakah prosedur berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya?
3. Apakah struktur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya?
4. Apakah tata tertib, prosedur dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya?
5. Apakah ada pengaruh dominan dari tata tertib, prosedur dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya?

TINJUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emmywaty (2017:1) manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning, organizing, actuating, dan controlling*, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian Manajemen Personalia menurut beberapa sumber berikut:

- a. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat (Edwin F. Flippo dalam Sunyoto, 2012:1).
- b. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Husein Umar dalam Sunyoto, 2012:1).

Tata Tertib

Tata tertib menurut Kamaruzaman dalam Sujanto Bejo (2001:54) ialah suatu hal yang telah disepakati dan mengikat sekelompok orang atau lembaga dalam upaya mencapai tujuan dalam hidup bersama. Tata tertib juga dapat diartikan sebagai suatu tatanan yang mempunyai tujuan untuk menjadikan teratur secara struktur maupun sistematis dari suatu proses yang dijalani.

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Kepemimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Pengawasan Ketat.
6. Sanksi Hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Prosedur

Menurut Mulyadi (2016:4) prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Adapun indikator-indikator dari prosedur menurut Nico A. Lumenta (2001:1) sebagai berikut :

1. Efisien, pencapaian tujuan secara cepat atau memilih tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif.
2. Efektif, yaitu penggunaan sumber daya minimal untuk menghasilkan output dengan volume yang diharapkan (hasil yang optimum).
3. Konsisten, adalah tindakan sama yang dilakukan secara berulang-ulang dari waktu ke waktu, terutama tindakan ini dilakukan agar adil dan akurat.

Struktur Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2017:284) Struktur sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan.

Adapun indikator mengenai struktur organisasi menurut Robbins (2008:215-224) adalah sebagai berikut :

1. Spesialisasi, maksudnya adalah sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah-pisah.
2. Departementalisasi, maksudnya adalah dasar yang dipakai dalam pengelompokan pekerjaan sehingga tugas yang sama atau mirip dapat dikoordinasikan dengan lebih baik.
3. Rantai komando, adalah garis tidak terputus dari wewenang yang tertentu, dari puncak organisasi sampai ke eselon terbawah.
4. Rantai kendali, adalah jumlah bawahan yang dapat diatur manajer secara efektif dan efisien.

5. Sentralisasi, adalah tingkat dimana pengambilan keputusan dipusatkan pada suatu titik tunggal dalam organisasi.
6. Formalisasi, adalah suatu tingkat dimana pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan.

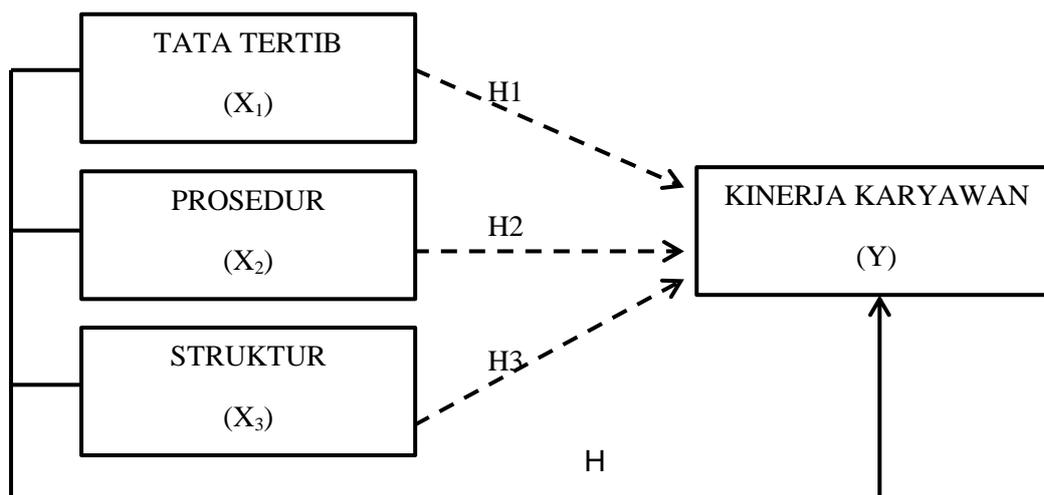
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya.
2. Kuantitas kerja, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- 1) Tata tertib berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya.
- 2) Prosedur berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya.
- 3) Struktur organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya.
- 4) Tata tertib, prosedur dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya.
- 5) Tata tertib berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom Indonesia regional V Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian menggunakan prosedur statistik serta menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis. Metode yang digunakan adalah metode survey dimana peneliti akan memilih sejumlah responden dan memberikan mereka kuisioner yang sudah baku.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan Regional Operation Center (ROC) PT Telkom regional V Surabaya. Untuk jumlah keseluruhan karyawan ROC berjumlah 36 orang yang terdiri dari 30 agent, 5 leader dan 1 administrasi dengan karakteristik pria dan wanita semua usia.

Dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*, yang merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016:84). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling dengan teknik penelitian sampel Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Tata Tertib	X1.1	0,754	0,3291	Valid
	X1.2	0,632		
	X1.3	0,702		
	X1.4	0,668		
prosedur	X2.1	0,718	0,3291	Valid
	X2.2	0,549		
	X2.3	0,789		
	X2.4	0,711		
Struktur Organisasi	X3.1	0,681	0,3291	Valid
	X3.2	0,574		
	X3.3	0,841		
	X3.4	0,777		
Kinerja Karyawan	X4.1	0,669	0,3291	Valid
	X4.2	0,811		
	X4.3	0,734		
	X4.4	0,731		

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel dibawah ini dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Tata Tertib	0,622	>0,60	Reliabel
Prosedur	0,631		Reliabel
Struktur Organisasi	0,692		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,718		Reliabel

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil keseluruhan variabel adalah Reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3
Hasil Uji Normalitas**

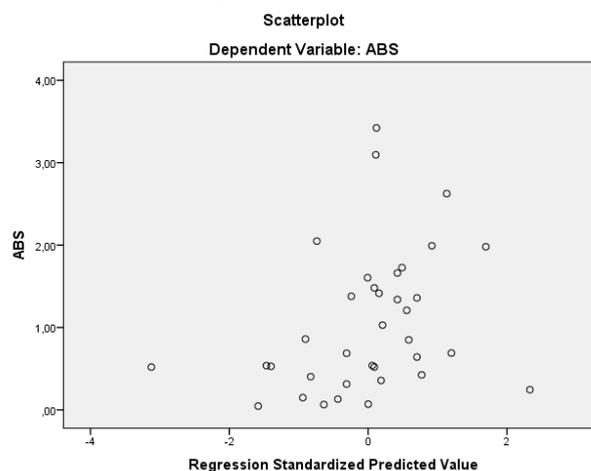
<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
	0,515	0,954	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah berdistribusi normal, karena *sig. (2-tailed)* > dari 0,05 ($0,954 > 0,05$).

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Output SPSS Versi 22

Hasil analisis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya

heteroskedastisitas pada model Uji Glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual (AbsUi) terhadap variabel independen lainnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Tata Tertib (X_1)	0,789	1,267	Non Multikolinier
Prosedur (X_2)	0,884	1,131	Non Multikolinier
Struktur Organisasi (X_3)	0,870	1,149	Non Multikolinier

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas kurang dari 10, artinya semua variabel bebas tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,253	1,433

a. Predictors: (Constant), Struktur, Prosedur, Tata Tertib

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan output SPSS model summary diketahui besarnya R^2 adalah 0,317 yang berarti sebanyak 31,7% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yakni Tata Tertib (X_1), Prosedur (X_2) dan Struktur Organisasi (X_3), sedangkan sisanya (100% - 31,7% = 68,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel yang telah ditentukan.

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,295	2,966		1,785	,084
1 Tata Tertib	,367	,161	,376	2,287	,029
Prosedur	-,207	,197	-,163	-	,303
Struktur	,331	,161	,321	1,047	,048
				2,053	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan uji statistik regresi yang telah dilakukan dapat disusun persamaan matematis dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,295 + 0,367 X_1 - 0,207 X_2 + 0,331 X_3 + e$$

Hasil uji statistik di atas menunjukkan bahwa variabel Tata Tertib (X_1), dan Struktur Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Prosedur (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa :

a. Tata Tertib (X_1)

Nilai signifikansi dari variabel Tata Tertib (X_1) sebesar 0,029 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Tata Tertib (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,029 menunjukkan bahwa risiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Tata Tertib (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,9 %.

b. Prosedur (X_2)

Nilai Signifikansi dari Prosedur (X_2) sebesar 0,303 (lebih besar dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Prosedur (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf kesalahan 5%. Koefisien regresi variabel Prosedur (X_2) sebesar -0,207 artinya jika prosedur meningkat 1, maka kinerja karyawan turun -0,207. Sebaliknya bila prosedur turun 1, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 1.

c. Struktur Organisasi (X_3)

Nilai Signifikansi dari Struktur Organisasi (X_3) sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Struktur Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,048 menunjukkan bahwa risiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh Struktur Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,8 %.

UJI PARSIAL (UJI T)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,295	2,966		1,785	,084
1 Tata Tertib	,367	,161	,376	2,287	,029
Prosedur	-,207	,197	-,163	-	,303
Struktur	,331	,161	,321	2,053	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengujian Hipotesis H1

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata tertib terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05 dan df ($n - k$) = 33 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.03452, dari perhitungan pada program komputer statistik SPSS 22.0 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2.287 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.287

> 2.03452). Sedangkan nilai signifikannya diperoleh sebesar 0,029 yaitu lebih kecil dari nilai taraf signifikan 5% atau 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel tata tertib berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, **diterima.**

2) Pengujian Hipotesis H2

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prosedur terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05 dan $df (n - k) = 33$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2.03452, dari perhitungan pada program komputer statistik SPSS 22.0 dihasilkan t_{hitung} sebesar -1,047 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,047 < 2.03452$). Sedangkan nilai signifikannya diperoleh sebesar 0,303 yaitu lebih besar dari nilai taraf signifikan 5% atau 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel prosedur tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, **ditolak.**

3) Pengujian Hipotesis H3

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05 dan $df (n - k) = 33$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2.03452, dari perhitungan pada program komputer statistik SPSS 22.0 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2.053 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.053 > 2.03452$). Sedangkan nilai signifikannya diperoleh sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari nilai taraf signifikan 5% atau 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, **diterima.**

UJI SIMULTAN (UJI F)

Tabel 8
Hasil Uji Statistik Simultan (F test)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30,510	3	10,170	4,952	,006 ^b
Residual	65,713	32	2,054		
Total	96,222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Struktur, Prosedur, Tata Tertib

Sumber: Output SPSS 21

1) Pengujian Hipotesis H4

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel tata tertib, prosedur dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan ROC Telkom Surabaya. Dengan menggunakan signifikan 5% atau 0,05 dan $df (k - 1)$ dan $(n - k)$ dihasilkan nilai f_{tabel} sebesar 3,28. Nilai f_{hitung} (4,952) lebih besar dari f_{tabel} (3,28) dan Sig F (0,006^b) yang lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Tata Tertib (X_1), Prosedur (X_2) dan Struktur Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama, **diterima.**

PEMBAHASAN UJI HIPOTESIS

1. Pengaruh Tata Tertib (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial tata tertib (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2.287) > t_{tabel} (2.03452).

Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis H1 dapat diartikan bahwa tata tertib mampu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ROC Telkom Regional V Surabaya. Adanya bukti berdasarkan pengujian terhadap 36 responden menyatakan bahwa menerima H_1 dan H_0 menolak bahwa tata tertib mampu memberi pengaruh pada kinerja karyawan ROC Telkom Regional V Surabaya.

2. Pengaruh Prosedur (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui secara parsial prosedur (X_2) tidak berpengaruh secara langsung dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (-1.047) < t_{tabel} (2.03452). Artinya bila nilai variabel bebas X naik/bertambah/meningkat 1 unit, maka nilai variabel Y akan turun/berkurang sebesar A unit. Sebaliknya bila nilai variabel turun/berkurang 1 unit, maka nilai variabel Y akan naik/bertambah/meningkat sebesar A unit.

Hal ini tidak sesuai dengan pengujian hipotesis H2 yang menyatakan bahwa prosedur berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ROC Telkom Regional V Surabaya. Berdasarkan pengujian terhadap 36 responden adanya bukti menolak H_1 dan H_0 menerima bahwa prosedur memberi pengaruh pada kinerja karyawan ROC Telkom Regional V Surabaya.

3. Pengaruh Struktur Organisasi (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Struktur Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2.053) > t_{tabel} (2.03452).

Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis H3 yang menyatakan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ROC Telkom Regional V Surabaya. Berdasarkan pengujian terhadap 36 responden menyatakan bahwa menerima H_1 dan H_0 menolak bahwa struktur organisasi mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan ROC Telkom Regional V Surabaya.

4. Pengaruh Tata Tertib (X_1), Prosedur (X_2) dan Struktur Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu Tata Tertib (X_1), Prosedur (X_2) dan Struktur Organisasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai f_{hitung} (4.952) > f_{tabel} (3.28).

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,317 yang berarti bahwa variabel independen Tata Tertib (X_1), Prosedur (X_2) dan Struktur Organisasi (X_3) cukup memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,7%. Sedangkan sisanya sebesar 68,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang telah ditentukan.

5. Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) ROC Telkom Regional V Surabaya adalah Tata Tertib (X_1) yang memiliki nilai 2.287. Dengan demikian Tata Tertib merupakan faktor utama yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan memiliki tata tertib yang tepat dan tidak memberatkan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin baik.

KESIMPULAN

1. Variabel tata tertib (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) ROC Telkom Surabaya.
2. Variabel prosedur (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) ROC Telkom Surabaya.

3. Variabel struktur organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) ROC Telkom Surabaya.
4. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, ada pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu tata tertib (X_1) prosedur (X_2) dan struktur organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) ROC Telkom Surabaya.
5. Dalam pengaruh dominan, diketahui bahwa tata tertib (X_1) merupakan faktor utama yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Tata tertib.

Alangkah lebih baiknya perusahaan membuat sistem yang baru untuk mengatur karyawan agar tetap menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan secara langsung.

Contoh : mempersingkat batas waktu penyelesaian pekerjaan agar karyawan tidak bersantai-santai dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Prosedur.

Alangkah lebih baiknya perusahaan membuat prosedur yang fleksibel untuk memperlancar pekerjaan karyawan.

Misal : karyawan diperbolehkan menggunakan peralatan pribadi untuk mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Struktur.

Alangkah lebih baiknya ketika terjadi permasalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan, atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi dalam pengambilan keputusan.

Misal : Atasan melaksanakan pertemuan atau diskusi bersama dengan karyawan ketika terjadi permasalahan yang menghambat penyelesaian pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Agar bisa mengembangkan teori-teori yang menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi perpustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah dan dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmayanti. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat" *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.5 No.1 (online) diakses tanggal 25 Maret pukul 11.00 WIB (<http://doi.org>)
- Emmywati. 2017. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Gammahendra, Hamid dan Riza Faisal. 2014. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No. 2 (online) diakses tanggal 25 Maret 2020 pukul 11.00 WIB (<https://media.neliti.com>)
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: CAPS.

- Ibrahim, Anwar H. 2016. "Pengaruh Tata Tertib Kerja, Pengawasan Manajerial dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai". *AKADEMIKA*; Vol. 14. No.1 (online) diakses tanggal 20 Maret 2020 pukul 22.00 WIB (<http://jurnal.stieimalang.ac.id>)
- Majid, Bahri dan Andhi Sukma Hanafi. 2018. "Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Atudi pada SMK SMTI Kementetian Perindustrian di Indonesia)". *Jurnal MONEX* vol.7 No.2 (online) diakses tanggal 20 Maret 2020 pukul 22.00 (<https://ejournal.poltektegal.ac.id>)
- Muhyiddin, Nurlina T. dkk. 2017. *METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI DAN SOSIAL: Teori, Konsep, dan Rencana Proposal*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nor, Juliansyah. 2016. *METODOLOGI PENELITIAN: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Rafi. 2016. "Pengaruh SOP Terhadap Kinerja Karyawan". Prodi D4-Administrasi Bisnis (online) diakses tanggal 19 maret 2020 pukul 19.00 (<http://academia.edu>)
- Ratnadi, Komang Widyarini. 2016. "Pengaruh Prosedur, Pendidikan, Tekanan Waktu, dan Anggaran Reviu Pada Kualitas Reviu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 (online) diakses tanggal 20 Maret 2020 pukul 22.00 WIB (<https://ojs.unud.ac.id>)
- Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah". *Jurnal of Innovation and Entrepreneurship*. Vol.2 No.2. (online) diakses tanggal 20 Maret 2020 pukul 14.00 WIB (<https://journal.uji.ac.id>).
- Sugiyono. 2016. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sunyanto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. 2016. *MANAJEMEN KINERJA – EDISI KELIMA*. Jakarta: Rajawali Pers.