

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN TAKALAR**

Nurwahyuni  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar  
Email : [nurwahyuniayu11@gmail.com](mailto:nurwahyuniayu11@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Populasi dan sekaligus digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar dengan jumlah sebanyak 43 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10.69 > 3.23$ ) artinya jika disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.489 < 1.683$ ) artinya disiplin kerja berpengaruh namun tidak memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.778 > 1.683$ ).

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at local water companies in Takalar Regency. The population and at the same time used as samples in this study were all employees of the head office at the Regional Water Company of Takalar Regency with a total of 43 people and used saturated sampling technique in sampling. Data was collected by using questionnaire, observation and documentation methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25. The findings in this study indicate that work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with  $F_{count} > F_{table}$  ( $10.69 > 3.23$ )*

*means that if work discipline and motivation together increase, employee performance will also increase. And partially work discipline has a positive but not significant effect with a value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $0.489 < 1.683$ ) meaning that work discipline has an effect but does not make a significant contribution to employee performance while motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,778 > 1,683$ ).*

**Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi di Indonesia ditengah Pandemi Covid-19 saat ini sangat tidak stabil. Pandemi Covid-19 tersebut memberikan dampak yang amat terasa pada sektor bisnis. Sebagai organisasi yang mengatur bisnis berskala daerah, Badan Usaha Milik Daerah harus mampu diandalkan untuk menggerakkan ekonomi rakyat.

Jenis kegiatan usaha Badan Usaha Milik Daerah terdiri dari beberapa perusahaan. Dalam hal ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mengingat karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sinambela (2016: 480) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri untuk karyawan, seperti peningkatan gaji, serta menjadikan karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan umum untuk penyediaan air bersih, memiliki fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Fungsi ekonomi berkaitan dengan jasa layanan yang diberikan PDAM, berupa penyediaan air bersih, tidak terlepas dari kebutuhan biaya yang harus dikeluarkan dalam proses produksi air yang juga dituntut untuk mampu memperoleh nilai lebih atau laba usaha dari air bersih yang diproduksi. Sedangkan fungsi social berkaitan dengan kondisi air yang sehat, jernih dan bersih sehingga sangat penting dalam rangka menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, sehingga sumber daya manusia atau karyawan memegang fungsi sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah hal yang sangat perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan dengan adanya peningkatan kinerja karyawan berarti terpenuhinya standar-standar kerja yang telah ditetapkan

perusahaan tersebut bagi karyawannya termasuk mematuhi peraturan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai penilaian masing-masing terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dari tahun ke tahun agar perusahaan bisa membuat kebijakan berkaitan dengan hal hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berikut ini data capaian kinerja karyawan kantor pusat Perusahaan daerah Air Minum Kabupaten Takalar yang penulis peroleh pada saat melakukan prapenelitian.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Kab. Takalar Tahun 2018-2020**

Tahun	Kategori Penilaian Kinerja						Jumlah Karyawan
	Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	
2018	3	7	40	93	0	0	43 orang
2019	4	9,3	39	90,7	0	0	
2020	4	9,3	39	90,7	0	0	

*Sumber: Data Personalia PDAM Kab. Takalar 2021(data diolah)*

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar persentase karyawan dengan penilaian sangat baik meningkat dari tahun 2018 ke tahun 2019. Tahun 2018 hanya ada 3 karyawan (7%) dan tahun 2019 menjadi 4 orang (9,3%) namun tidak terjadi lagi peningkatan ditahun 2020. Berdasarkan hasil dari data tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan secara umum masih berada pada kategori baik, hanya beberapa karyawan saja yang mencapai kinerja dengan kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar tujuan perusahaan baik dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun peningkatan pendapatan perusahaan dapat dioptimalkan.

Menurut Wexley dan Yukl dalam (Perdana, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja dan motivasi. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar memberikan apresiasi kepada karyawan berupa besarnya kenaikan gaji karena prestasi kerja, serta memberikan bonus akhir tahun apabila mencapai atau melebihi target produksi. Perusahaan juga memberikan gaji yang terdiri dari dua unsur yaitu gaji yang dibayar secara tetap seperti gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan fungsional serta gaji yang tidak tetap seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan tunjangan hari raya. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti ruangan AC dan fasilitas lain seperti adanya televisi di dalam ruangan agar karyawan tidak mudah merasa bosan dalam bekerja.

Agar kinerja karyawan berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin menjadikan karyawan terbiasa dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan dan prosedur, maupun segala kebijakan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan taatnya karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan menjadikan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Menurut Robbins dalam (Riadi, 2019) terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Disiplin waktu dalam hal ini diartikan sebagai sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran serta kepatuhan karyawan terhadap jam kerja. Berikut rekapitulasi kehadiran karyawan kantor pusat PDAM kabupaten Takalar:

**Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Takalar Agustus 2020 – Januari 2021**

Bulan	Jumlah karyawan	Tidak Hadir				Tidak tepat waktu			
		Tanpa Ket	%	Izin	%	Ter-Lambat	%	Pulang Cepat	%
Agust	43	25	2,8	13	1,4	83	9,2	30	3,3
Sept		28	2,9	9	0,9	120	12,7	41	4,3
Okt		24	2,5	10	1,1	79	8,4	23	2,4
Nov		51	2,5	14	1,6	75	8,3	10	1,1
Des		54	5,5	19	1,9	96	9,7	22	2,2
Jan		57	6,3	12	1,3	94	10,4	3	0,3
Rata-rata		40	3,8	13	2,7	91	9,8	22	2,3

*Sumber: Data Personalia PDAM Kab. Takalar 2021 (Data Diolah)*

Berdasarkan pada tabel 3. dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan paling tinggi terjadi di bulan Januari dengan frekuensi 57 kali atau mencapai 6,3% sementara itu karyawan yang izin paling banyak pada bulan Desember dengan frekuensi 19 kali atau 1,9%. Sedangkan karyawan yang tidak tepat waktu, baik yang terlambat maupun pulang cepat terjadi di bulan September dengan frekuensi mencapai 120 kali atau 12.7% dan karyawan yang pulang cepat sebanyak 41 kali atau 4.3%. Jadi berdasarkan hasil persentase pada tabel di atas, terlihat masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan seringnya terjadi keterlambatan maupun masih adanya karyawan yang pulang cepat. Hal tersebut menggambarkan masih perlunya karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya karena kurangnya kedisiplinan dapat menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar, meskipun kinerjanya sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi

kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Berdasarkan uraian tersebut penulis mengajukan suatu penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Dalam buku Sinambela (2016:482), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” (Rivai dan Basri, 2005)

Kinerja karyawan mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kinerja merupakan cerminan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. (Setyawan, 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan atas kemampuan usaha dan kecakapan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Ashadi, 2011)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin memahaminya secara mendalam perlu mengetahui kedua kata tersebut. Pengertian disiplin menurut (Handoko, 2001 dalam buku Sinambela, 2016: 334) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk kata kedua yaitu “kerja” menurut (Taliziduhu Ndraha, 1999 dalam buku Sinambela, 2016:335), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Jadi, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. (Fitriani, 2018). Berdasarkan definisi yang disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, serta norma sosial yang berlaku.

### **Motivasi**

Menurut (Kurniawan, 2012) Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan berkinerja tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud. Menurut Kadarisman, (2012:274) “Motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak. Adanya motif tersebut mengakibatkan munculnya motivasi.”

Rivai, 2005 dalam (Kadarisman, 2012:274) menyatakan “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.” Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals).

Sementara itu menurut (Ashadi, 2011), motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi tentang motivasi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan pendorong dalam diri seseorang, disebabkan oleh kebutuhan yang mengarahkan sikap seseorang untuk mencapai tujuan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X1) yang meliputi : kehadiran, ketaatan pada aturan dan standar kerja, serta bekerja etis. Variabel (X2) yaitu Motivasi yang meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

### **Populasi dan sampel**

Pada penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada karyawan kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Jadi, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan. Sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain: Observasi yaitu mengamati atau meninjau secara langsung di lokasi penelitian untuk dapat mengetahui secara langsung kondisi yang terjadi, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi dari responden tersebut tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui dan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

### Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain Ghazali (2016:179). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Nilai Konstanta

$b_1$  : koefisien regresi variabel (disiplin kerja)

$b_2$  : koefisien regresi variabel (motivasi kerja)

$x_1$  : variabel independen (disiplin kerja)

$x_2$  : variabel independen (motivasi kerja)

e : Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kehadiran	1	0,477	0,254	Valid
	2	0,507	0,254	Valid
	3	0,630	0,254	Valid
Ketaatan pada Aturan	4	0,499	0,254	Valid
	5	0,500	0,254	Valid
Ketaatan pada Standar Kerja	6	0,526	0,254	Valid
	7	0,677	0,254	Valid
Bekerja Etis	8	0,467	0,254	Valid
	9	0,644	0,254	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

pada variabel disiplin kerja valid dan dapat digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Indikator	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Prestasi	1	0,706	0,254	Valid
	2	0,367	0,254	Valid
Pengakuan	3	0,563	0,254	Valid
	4	0,445	0,254	Valid
Pekerjaan itu Sendiri	5	0,579	0,254	Valid
	6	0,609	0,254	Valid
Tanggung Jawab	7	0,751	0,254	Valid
	8	0,733	0,254	Valid
	9	0,498	0,254	Valid
Kemajuan	10	0,672	0,254	Valid
	11	0,457	0,254	Valid
Pengembangan Potensi Individu	12	0,668	0,254	Valid
	13	0,579	0,254	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	1	0,699	0,254	Valid
	2	0,565	0,254	Valid
Kuantitas Kerja	3	0,816	0,254	Valid
	4	0,748	0,254	Valid
Ketepatan Waktu	5	0,646	0,254	Valid
	6	0,582	0,254	Valid
Efektivitas	7	0,598	0,254	Valid
	8	0,740	0,254	Valid
Kemandirian	9	0,593	0,254	Valid
	10	0,580	0,254	Valid
Komitmen Kerja	11	0,573	0,254	Valid
	12	0,484	0,254	Valid



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,711	Reliabel
Motivasi (X2)	0,843	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* dari variabel Disiplin Kerja yaitu 0,711, Motivasi yaitu 0,843 dan variabel Kinerja Karyawan yakni 0,864 yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.576	7.987		1.324	.193		
Disiplin_Kerja	.124	.254	.071	.489	.627	.762	1.312
Motivasi	.555	.147	.552	3.778	.001	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Tahun 2021

Persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

$$Y = 10.576 + 0,124 X1 + 0,555X2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut antara lain :

a. Nilai konstanta sebesar 10.576 menyatakan bahwa apabila tidak ada

variabel bebas atau (disiplin kerja dan motivasi) maka kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 10.576 atau dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja dan motivasi tidak mempengaruhi atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan tetap menghasilkan 10.576.

- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,124 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu tingkat nilai disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,124.
- c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,555 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu tingkat nilai motivasi akan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,555.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji F diperlukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun syarat diterimanya hipotesis Uji F, jika nilai F hitung > F tabel atau taraf signifikan < 0,05 maka hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak. Begitupun sebaliknya, jika F hitung < F tabel dengan taraf signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak Berikut hasil uji F yang diperoleh:

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.593	2	99.796	10.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	373.198	40	9.330		
	Total	572.791	42			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin\_Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.696 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan df = 42, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,23 dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai F hitung > F tabel dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

#### Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya atau seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Syarat diterimanya hipotesis yaitu jika nilai t hitung > t tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan menggunakan

sampel 43 orang karyawan, maka  $df = n - k - 1$ ,  $df = 43 - 2 - 1 = 40$ , jadi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,683 dengan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1 (Constant)	10.576	7.987		1.324	.193			
Disiplin_Kerja	.124	.254	.071	.489	.627	.762	1.312	
Motivasi	.555	.147	.552	3.778	.001	.762	1.312	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis tentang disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,489 dengan taraf signifikan 0,627. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung  $0,489 < \text{nilai t tabel } 1,683$ , hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis tentang motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,778 dengan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung  $> \text{nilai t tabel } (3,778 > 1,683)$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) yang terdiri dari 4 indikator yaitu : kehadiran, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung  $< \text{nilai t tabel } (0,489 < 1,683)$  dengan nilai taraf signifikansinya  $0,627 > 0,05$  sehingga hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penyebab tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku secara menyeluruh salah satunya terkait kehadiran, masih terdapat karyawan yang datang terlambat. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan kantor pusat pada

PDAM Kabupaten Takalar sudah cukup baik hal tersebut terlihat tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan terlihat tanggapan sangat setuju lebih banyak dibandingkan tanggapan setuju, meskipun demikian masih perlu meningkatkan perhatian terhadap disiplin kerja di kantor PDAM Kabupaten Takalar. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang memperoleh skor terendah dengan tanggapan sangat setuju hanya 23 responden terkait indikator bekerja etis khususnya tentang semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya hal tersebut perlu ditingkatkan oleh pihak perusahaan untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Salah satu cara yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan adalah meningkatkan reward untuk karyawan misalnya menambah insentif serta bonus, jika mencapai target perusahaan. Serta memberikan keleluasaan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Hasil uji dalam penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti (2019) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja hanya sebagai penunjang dalam hal terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya aturan yang tertulis pun tentunya karyawan telah mengetahui apa yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan misalnya masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arianto (2013) bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan karena masih perlunya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati setiap aturan perusahaan merupakan salah satu masalah dalam disiplin kerja. Namun terkait pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam hal ini tentu ketika karyawan bekerja sesuai dengan aturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan Soejono dalam Pangarso dan Putri (2019) bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X2) yang terdiri dari 6 indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.778 dengan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung > nilai t tabel, ( $3.778 > 1,683$ ). Hal tersebut berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya faktor motivator akan menjadikan karyawan bekerja lebih keras. Sebagaimana dalam hasil penelitian Oktavianasari (2017) bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Jika dilihat dari tanggapan responden, motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupten Takalar dapat dikatakan sudah cukup baik. Akan tetapi terlihat pada jawaban responden dalam kuesioner diperoleh skor terendah terkait dengan indikator prestasi khususnya tentang standar prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya pihak perusahaan masih perlu meningkatkan perhatian dan memberikan arahan yang jelas terkait standar prestasi kerja atau aturan-aturan yang berlaku utamanya terkait *reward* atau penghargaan serta *punishment* atau hukuman yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk memaksimalkan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Kinerja (Y) terdiri dari 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar, hal ini dapat dibuktikan dimana nilai F hitung  $>$  F tabel ( $10.696 > 3,23$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat termasuk ke dalam kategori sedang. Artinya disiplin kerja dan motivasi memiliki kaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Angela Worang dan Roy F. Runtunewe (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon”, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan serta hubungan yang sedang antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja apabila dibandingkan dengan disiplin kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Penjelasan di atas menggambarkan adanya pengaruh disiplin kerja positif namun tidak signifikan sementara itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar secara parsial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Worang dan Runtunewe (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan, sedangkan secara parsial pada variabel disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sebaiknya motivasi karyawan dipertahankan dan ditingkatkan lagi di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar khususnya terkait prestasi kerja karyawan. Kemudian untuk disiplin kerja diperlukan peningkatan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

dengan baik. Hal tersebut dikarenakan dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi yang optimal maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat menjadikan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar sebagai perusahaan yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat atau pelanggannya disamping mampu memperoleh target sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar. Sementara itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar
  - a) Pihak Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar perlu memperhatikan hal hal yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yaitu meningkatkan *reward* atau penghargaan misalnya menambah insentif serta bonus untuk karyawan, jika mencapai atau melebihi target perusahaan. Serta memberikan keleluasaan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
  - b) Pihak Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Takalar perlu mensosialisasikan dengan jelas aturan yang berlaku utamanya terkait *reward* atau penghargaan serta *punishment* atau hukuman yang akan diberikan kepada karyawan jika melanggar aturan sehingga karyawan dapat memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Serta memberikan sanksi sekecil apapun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh mengingat dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen atau yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi, oleh sebab itu pada penelitian berikutnya perlu memasukkan variabel penting lainnya

yang belum tercakup dalam penelitian ini karena pada hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 34,8% sedangkan sisanya yaitu 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Vol.9 No 2.
- Ashadi, Aris Kamal. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Fitriani, Ratna. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Agung Widhi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. Universitas Negeri Makassar. Jurnal *Ekonomi dan Keuangan*. Vol 16. No. 4: 391-408.
- Octavianasari, Putri. 2017. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Perdana, Artika Bina. 2012. *Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Social dan Politik. Universitas Diponegoro Semarang.
- Riadi, Muchlisin. 2019. *Disiplin Kerja-Pengertian, Jenis, Indikator dan Factor yang Mempengaruhi*. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html?m=1>. (Diakses pada 6 Maret 2021).

- Setyawan, Agustinus. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)*. Journal Of Accounting & Management Innovation. Universitas International Batam. Vol. 2, No. 1. Pp.67-89.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanti, Karisna. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)*. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Worang, Angela dan Runtunuwe, Roy F. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon*. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.