

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu aset utama bagi perusahaan sebab tugasnya menjadi poin penting dalam pelaksana kebijakan, serta aktivitas operasional perusahaan. Kemampuan yang ada di perusahaan yang mencakup finansial, dan teknologi tidak dapat berkerja secara maksimal bila tidak di dukung oleh kemampuan sumber daya manusia (Anggoro et al.,2020). Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai target yang telah rencanakan. Sumber daya manusia ialah aset yang bermanfaat bagi organisasi, kerena berhasil atau tidaknya dalam jalannya perusahaan/organisasi di tentukan oleh unsur manusia (Ardana et al., 2012).

Dunia perbisnis saat ini semakin kuat dan banyak para pembisnis saling bertarung sehat untuk memenangkan bisnisnya saat ini, sehingga diserahkan untuk setiap individu harus dapat mempertahankan bisnisnya agar mampu bertahan lama dalam dunia bisnis tersebut termaksud juga perusahaan. Didalam suatu perusahaan, memiliki sejumlah karyawan yang bertanggung jawab dalam mempertahankan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Agar perusahaan mampu bertahan jangka waktu cukup panjang di wajibkan pada perusahaan memliki karyawan yang berkualitas dan manajemen manusia juga memiliki peranan yang begitu penting dalam masa hidup perusahaan tersebut (Malau & Wasiman, 2020).

Manajemen sumber daya manusia mendapatkan pengaruh begitu besar untuk mencapai tujuan akhir dari perusahaan mereka bekerja, yaitu perusahaan dapat melakukan evaluasi yang secara rutin dilakukan sekali sebulan untuk melihat apakah berkerja sesuai dengan produser berkerja dan pastinya tidak merugikan perusahaan. Dalam penerapan sumber daya manusia yang efektif perusahaan harus membuat peraturan yang cukup ketat lagi bagi karyawan agar karakter dari setiap karyawan dapat dilihat dari cara mereka menuruti peraturan yang telah diterapkan tersebut. Sebuah perusahaan yang telah siap bersaing diwajibkan memiliki manajemen yang siap bersaing dengan memberikan karyawan dukungan dari pihak manajemen seperti, penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Cara ini dapat dilakukan demi meningkatkan kinerja karywan agar bisa menggapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Efendi et al., 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013) Peningkatan kerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan tercapai (Sedarmayanti, 2017).

Salah satu cara untuk meningkat tujuan perusahaan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan, baik yang secara lisan maupun non lisan serta sanggup menjalankan dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Ardana et al., 2011).

Disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar kerana apa yang menjadi motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019).

PDAM Tirta Bukae adalah salah satu aset perusahaan daerah yang ada di Masamba Kabupaten Luwu Utara yang bergerak sebagai produsen air bersih untuk dikonsumsi semua masyarakat yang ada di Kabupaten Luwu Utara. Visi PDAM Tirta Bukae menjadi perusahaan pengelola air minum dan limbah, sehat dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Misi meberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas kuantitas dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan *Good Corporate Governmance* yang didukung oleh SDM yang *berintegritasi* berkemampuan dan

profesional, Salah satu tujuan PDAM Tirta Bukae adalah untuk memberikan air bersih kemasyarakat dan meliputi sarana dan prasarana serta produsen air bersih, pada tanggal (13/1/2020) kantor dan gudang PDAM Tirta Bukae kabupaten luwu utara telah diresmika oleh bupati Luwu Utara, Indah Putri Indriani, di kantor PDAM Luwu Utara Desa Baloli Kecamatan Masamba peresmian ini dihadiri Sekretaris Daerah Armiady. Direktur PDAM Tirta Bukae Aris, kepala Bapeda Tafslisaleh, Direktur RSUD Andi Djemma Masamba Hariadi.

Kurangnya disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae dapat mengakibatkan menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan kurang berjalan secara efektif dan efisien.

Salah Satu cara untuk menghadapi masalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae adalah pimpinan harus mengoptimalkan peraturan yang ada pada perusahaan agar kinerja karyawan dapat disiplin dengan baik agar karyawan dapat bermotivasi agar karyawan berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

Maka berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bukae Di Kabupaten Luwu Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara ?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara ?
3. Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kariyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi penullisan, berharap pada penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan serta lebih mengerti teori-teori yang didapat selama perkuliahan yang telah dijalankan

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi pembaca. Diharapkan untuk memberikaan keputusan yang merupakan masukan atau informasi tambahan untuk pembaca dan dapat memberikan pemikiran yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplin merupakan salah satu pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada pada perusahaan (Hasibuan, 2016). Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai nilai tinggi dari perkerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Disiplin kerja merupakan salah satu cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Edy Sutrisno, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan perkerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014)

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019)

Kesimpulan ketiga teori diatas disiplin kerja adalah salah satu keinginan karyawan untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan agar dapat disiplin dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kerna disiplin kerja salah satu cara untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan yang diinginkan.

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Makplus, (2015) sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupu peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan perkerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang perkerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik- baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2 Indikaror Indikator Disiplin Kerja

Menurut Ayu Dan Yuniadi, (2015) adapun beberapa indikator- indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang keperusahaan tepat waktu, pulang keperusahaan tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. pemanfaatan serana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat perusahaan merupakan cerminan karyawan yang memliki disiplin kerja yang baik

3. tanggung jawab

karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

4. Ketaatan terhadap aturan

karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor , juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno, (2016) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja pemberian daya penggerakan terhadap karyawan yang dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau berkerja sama dengan karyawan lainnya, dan berkerja efektif dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Priansa, (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan, agar dapat mencapai tujuan.

Menurut Afandi, (2018) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, Tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno, (2011) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Wibowo, (2015) Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan perkerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketukunannya.

Kesimpulan kedua teori diatas adalah motivasi merupakan pemberian daya penggerakan yang dapat menimbulkan niat seseorang untuk berkerja secara efektif dan ketekuna terhadap perusahaan agar keinginan seorang dapat tercapai sesuai dengan inginan karyawan.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Hasibuan, (2016) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Peningkatan kedisiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Indikator Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Abdul et al., (2018) ada beberapa indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi

Merupakan kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi yaitu kebutuhan manusia untuk dapat hidup kebutuhan ini berupa makanan, minuman, rumah, dan kebutuhan seksnya.

2. Kebutuhan rasa aman

Merupakan kebutuhan manusia untuk mendapatkan perlindungan serta keamanan dalam berkerja dan selanjutnya adanya jaminan hari tua ketika perkerja tidak sanggupi untuk kerja.

3. kebutuhan sosial

merupakan kebutuhan manusia sebagai mahluk sosial yaitu menginginkan persahabatan dan interaksi dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Misalnya menjalin kekompakan terhadap rekan kerja, yang baik dan diadakanya rekreasi bersama.

4. kebutuhan penghargaan

merupakan kebutuhan manusia rasa untuk dihormati dihargai terhadap hasil kinerjanya dan adanya pujian atas prestasi yang didapatkannya serta kreatifitas kinerja.

2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi, (2018) sebagai berikut:

1. kebutuhan hidup kebutuhan untuk mempengaruhi hidup
yang termaksud dalam kebutuhan ini adalah makana,minum, perumahan.
Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat berkerja.
2. Kebutuhan masa depan
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan oftimisme.
3. Kebutuhan harga diri
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul kerna adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata pretasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kota *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Degustia, (2017) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang ditampilkan ketika menjalankan perintah, peran, serta tanggung jawab dalam meraih tujuan organisasi yang dibuat sebagai cerminan dari cerminan dari kemampuan yang karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Sudaryono, (2014) Menyatakan kinerja merupakan serangkaian yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Langgeng,(2017) kinerja karyawan adalah hasil berupa kuantitas maupun kualitas setiap priode tertentu.

Kesimpulan kedua teori diatas adalah kinerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai, dan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh sesorang

karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya atau tugasnya telah ditentukan.

2.3.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun menurut Hamali, (2016) manajemen kinerja bertujuan untuk mengembangkan sejumlah aspek kinerja sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus menerus.
3. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Dessler, (2015) adapun indikator indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

5. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan atau tanpa pengawasan.

2.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan, (2012) Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. faktor internal kinerja karyawan

faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang.

2. faktor lingkungan internal organisasi

karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja.

3. faktor lingkungan eksternal organisasi

faktor- faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun tabel Penelitian terdahul ini untuk memudahkan pembaca memahaminya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Judul Penelitan	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Worang Dan Runtuwene, 2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon.	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi Regresi Liner Berganda	Hasli penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja secara simulatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tomohon, dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tomohon.
2	(Anggoro et al., 2020) Pengaruh Motivasi, Pelatihan,	Motivasi (X ₁)	Analisi Regresi Linear berganda	Hasil penelitian simultan ataupun

No	Nama Penelitian Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan	Pelatihan (X ₂) Disiplin Kerja (X ₂) Karyawan (Y)		secara parsial motivasi, pelatihan, serta disiplin kerja berdampak positif secara parsial karyawan bagi PT PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan
3	(Muharmansyah Dan Sukendro, 2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Ipa Limau Manis	Disiplin Kerja (X ₁) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan variabel yang terjadi pada kinerja karyawan, selain itu secara parsial variabel disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja PDAM Tirtanadi Ipa Limau Manis.

No	Nama Penelitian Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	(Mafriningsianti, 2020) Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi	Kepuasan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil tersebut didukung oleh data PDAM Bekasi Tirta Bhagasasi tahun 2018 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terhadap karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
5	(Fitriani dan Muhyadi, 2012) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Di Favehotel Maliobro Yogyakarta	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) terhadap pengaruh positif dan

No	Nama Penelitian Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				singnifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) terhadap pengaruh positif dan singnifikan disiplin Kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama.
6	(Setiawan, 2013) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan. 1) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis menunjukkan. 2) motivasi secara persial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
7	(Susanto, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan	Motivasi Kerja (X_1) Kepuasan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja

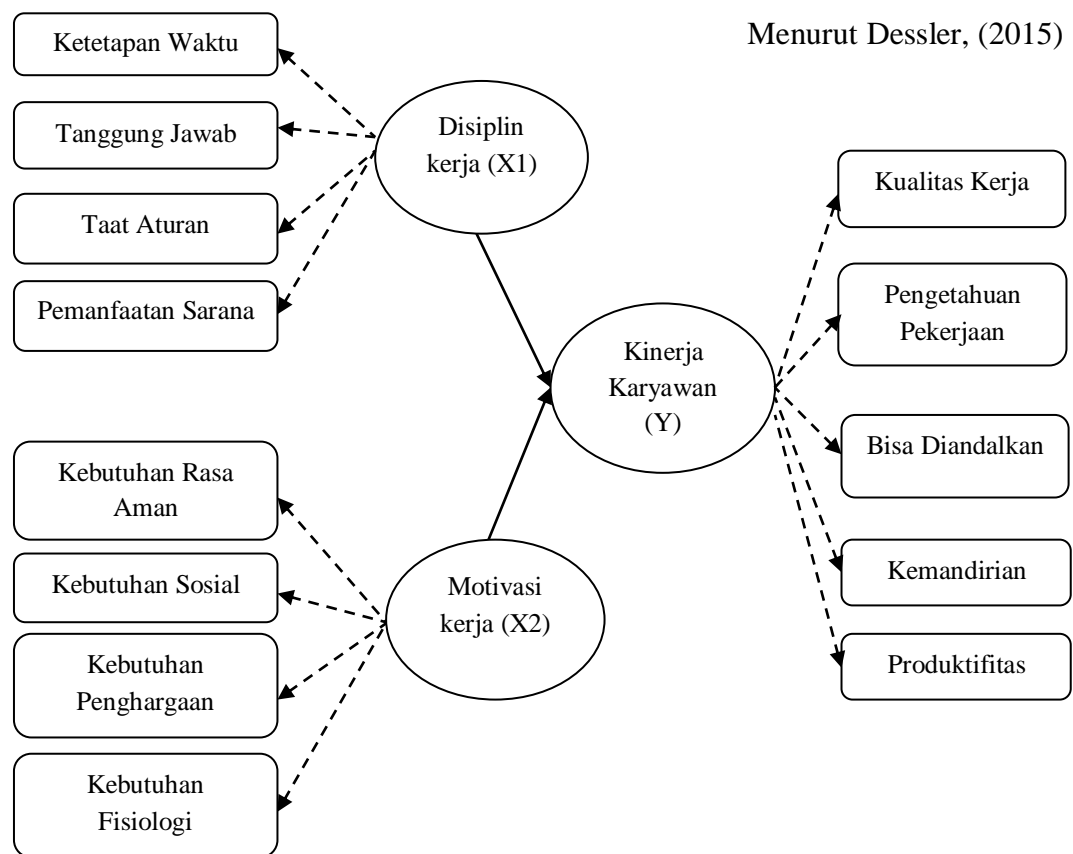
No	Nama Penelitian Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Disivisi Penjualan PT Rembaka	Kerja (X_2) Disiplin Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)		memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	(Talli, 2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karmand Mitra	Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (a) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Ekhsan, 2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja	Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh

No	Nama Penelitian Dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	PT Syncrum Keywords.	(Y)		terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja PT Syncrum Keywords.
10	(Surjosuseno, 2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produk UD Pabrik Ada Plastic	Lingkungan n Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini untuk memudahkan pembaca untuk memahaminya.


Menurut Ayu Dan Yuniadi, (2015)




Menurut Abraham Maslow dalam Abdul et al., (2018)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan

 = Indikator

 = Variabel

---▶ = Garis Indikator

—▶ = Garis Variabel

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2014a) hipotesis yaitu suatu dugaan sementara dalam melakukan penelitian yang kemudia di uji kebenarannya dengan menggunakan alat analisis. Berkaitan dengan masalah pokok yang dihadapi pada PDAM Tirta Bukae Luwu Utara maka hipotesis atau didugaan sementara permasalahan tersebut.

2.6.1 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar, (2015) serta Pramana ,(2012) yang menghasilkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan. Maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Apriani dan Hartoyo, (2012b) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

2.6.2 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani & Hartoyo, (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam berkerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja kerja serta penelitian pendahulu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

2.6.3 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lain dari Sutrisno et al., (2016) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang penelitian lain dari Darmastuti & Annisa, (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian yang bersifat sebab akibat (*kausalitas*), adalah untuk melihat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas pada PDAM Tirta BuKae Luwu Utara (Andayani, 2020).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PDAM Tirta Bukae Luwu Utara yang berlokasi di daerah Masamba Jl. Meranti Desa. Baloli Kec. Masamba Kab. Luwu Utara waktu pelaksanaan penelitian selama Maret-mei 2021

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdapat dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan yang ada pada PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2011) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian akan mengambil sampel dari populasi. Untuk itu

sampel yang akan diambil dari populasi berjumlah 60 yang menjadi sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

3.4 Jenis Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan memiliki bentuk bukan berbentuk angka yang diperoleh dari rekaman, pengamatan, wawancara, dan kuensioner.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Data Primer

Penelitian yang menggunakan data primer yang di dapat dari hasil penelitian dengan cara menggunakan penyebaran kuesioner, obsrvasi dan wawancara yang diambil secara langsung kepada karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

3.4.2.2 Data Sekuder

Data sukunder data yang diambil secara tidak langsung yang melalui internet, dokumen di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara yang memberikan informasi tentang disiplin kerja dan motivasi kerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini sebagai berikut.

3.5.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung pada karyawan PDAM Trita Bukae Luwu Utara untuk mendapatkan data dan informasi. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner pada karyawan.

1. Observasi (pengamatan langsung) adalah yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan.
2. Wawancara merupakan percakapan-percakapan yang berupa pertanyaan atau tanya jawab yang berikan pewawancara kepada karyawan/responden di PDAM Tirtra Bukae Luwu Utara.
3. Kuensioner/angket merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan secara langsung kepada responden di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

3.5.2 Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data mengadakan informasi dan buku-buku, laporan-laporan yang berhubungan dengan masalah penelitian ingin dipecahkan.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

3.6.1.1 Disiplin Kerja

Afandi, (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3.6.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy & Handoyo, 2013).

3.6.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2011) kinerja sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diberikan. Untuk itu, perlu menentukan criteria yang jelas dan terukur dan menetapkan bersama sebagai acuan.

3.6.2 Devinisi Operasional

Berdasarkan tabel definisi operasional ini untuk memudahkan pembaca memahaminya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja	Disiplin adalah salah satu keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan agar dapat disiplin dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan, kerna disiplin kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan serana 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan 	<i>Likert</i>

Variabel	Definis	Indikator	Skala
	salah satu cara untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan yang diinginkan		
Motivasi kerja	Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerakan yang dapat menimbulkan niat seseorang untuk Berkerja secara efektif dan ketekuna terhadap perusahaan agar keinginan seoelang dapat tercapai sesuai dengan keinginan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan aktualitas diri 	<i>Likert</i>
Kinerja	Kinerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai, dan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang karyawan dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Produktivitas kerja 3. Pengetahuan perkerjaan 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran 	<i>Likert</i>

Variabel	Devfinisi	Indikator	Skala
	melaksanakan tanggung jawabnya atau tugasnya telah ditentukan	6. Kemandirian	

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuensioner yang dibuat sendiri oleh penelitian Sugiyono, (2014) menyatakan bahwa “ instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan daya yang digunakan untuk mengukur fonemena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrument yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fonemena alam maupun sosial. Adapun skor dari masing-masing jawaban sebagai berikut:

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

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut (Sugiyono, 2016).

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{hitung}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} negative dan $r_{hitung} < r_{hitung}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

untuk menguji apakah pertanyaan yang kuesioner sesuai dengan sampel. Menurut Sugiyono, (2013) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang bila digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurat. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data reliabel Sugiyono, (2013). yaitu sebagai berikut.

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

Keterangan:

r = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = koefisien korelasi antara ganjil dan genap

3.9 Metode Analisis Data

Metode penelitian dan analisis data yang menggunakan SPSS 18

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Anggoro et al., (2020) adalah berfungsi untuk memahami dampak hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun rumusan perhitungan regresi linier berganda yang digunakan untuk melakukan penelitian sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

3.9.2 Uji Hipotesis

Pembuktian uji hipotesis yang akan dilakukan peneliti dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

3.9.2.1 Uji t (T-test)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Gihozali, (2016) cara melakukan uji t biasa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya biasa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

$$t_i \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan

t_i = Nilai t hitung

b_j = Koefisien regresi

S_{b_j} = Kesalahan baku koefisien regresi

3.9.2.2 Uji F Simultan

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan uji F-test menurutGhozali, (2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R² = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

3.9.2.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variable bebas mempengaruhi variable terikat dimana $R^2 < 1$. Jika determinasi (R²) semakin besar. Maka dapat disimpulkan bawah pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Sunarto, 2018)

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara

Perusahaan daerah air minum kabupaten luwu utara dibentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 30 tahun 2000 dan telah direvisi melakukan peraturan daerah kabupaten luwu utara nomor 2 tahun 2014 tentang perusahaan daerah air minum tirta bukae kabupaten luwu utara.

Pemerintahan daerah telah memberikan peluang untuk melakukan upaya-upaya meningkatkan pendapatan dengan dikeluarkan kebijakan yakni:

1. Undang-undang nomor 5 tahun 1962 tentang perusahaan daerah.
2. Undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 25 tahun 1999 tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. kemudian disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah dan pemerintah daerah.
3. Undang-undang republic Indonesia nomor 7 tahun 2004 tentang sumber daya air (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2004 nomor 32).
4. Peraturan pemerintah republic Indonesia nomor 16 tahun 2005 (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2005 nomor 33).
5. Peraturan menteri kesehatan nomor 25/MENKES/PER/IX/1999 tentang syarat-syarat dan pengawasan kualitas air permandian umum.

6. Peraturan menteri dalam Negara nomor 3 tahun 1990 tentang pengelolaan barang milik perusahaan daerah.
7. Peraturan menteri kesehatan nomor 416/MENKES/PER/IX/1999 tentang syarat-syarat pengawasan kualitas air.
8. Peraturan menteri perkerjaan umum nomor 249/PRT/M/2005 tentang badan pendukung pengembangan sistem air penyediaan air minum.
9. Surat keputusan bersama menteri dalam negeri dan menteri perkerjaan umum nomor 4 tahun 1984 dan nomor 27/KPTS/1984 tentang pembinaan perusahaan daerah air minum.
10. Surat keputusan bersama menteri dalam Negeri dan menteri perkerjaan umum nomor 5 tahun 1994 dan nomor 28/KPTS/1984 tentang pedoman-pedoman organisasi sistem akuntansi, teknik operasi dan pemeliharaan, teknik perawatan dan perhitungan biaya untuk menentukan tariff air minum.
11. Keputusan menteri dalam negeri nomor 690-1599 tahun 1985 tentang tugas pembinaan dan monitoring perusahaan daerah air minum (PDAM) di tingkat propinsi.
12. Pedoman akuntansi perusahaan daerah air minum (PDAM) tahun 2000.
13. Peraturan menteri dalam negari nomor 2 tahun 2007 tentang organ dan kepegawaian perusahaan daerah air minum.
14. Peraturan daerah kabupaten luwu utara nomor 31 tahun 2000 tentang ketentuan-ketentuan pokok kepegawaian PDAM kabupaten luwu utara (lembaran daerah kabupaten luwu utara tahun 2000 nomor 60).

15. Peraturan daerah kabupaten luwu utara nomor 2 tahun 2014 tentang perusahaan daerah air minum tirta bukae (lembaran daerah kabupaten luwu utara tahun 2014 nomor 3, tambahan lembaran daerah kabupaten luwu utara nomor 328).
16. Peraturan bupati luwu utara nomor 17 tahun 2015 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas perusahaan daerah air minum tirta bukae (berita daerah kabupaten luwu utara tahun 2015 nomor 17).

PDAM Tirta bukae kabupaten luwu utara terdiri dari kantor pusat dan beberapa cabang.

1. PDAM Pusat Masamba yang berada di Kota Masamba.
2. PDAM Ibu Kota Kecamatan (IKK) Bone-Bone yang berada di Kecamatan Bone-Bone.
3. PDAM IKK baebunta yang berada di Kecamatan Baebunta.
4. PDAM IKK mappideceng yang berada di Kecamatan Mappidceng.
5. PDAM IKK Sukamaju yang berada di Kecamatan Sukamaju.
6. PDAM IKK Tanalili yang berada di Kecamatan Tanalili.

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai

1. Visi pembangunan penyediaan sarana air minum
Menyediakan air minum yang cukup dan memenuhi standar kesehatan secara berkesinambungan bagi masyarakat kabupaten luwu utara, yang pada gilirannya akan mewujudkan PDAM yang mandiri mampu memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah sebagai salah satu sumber PAD menuju terwujudnya kabupaten luwu utara yang maju sejahtera dan mandiri.

2. Misi pembangunan SPAM dirumuskan sebagai berikut:
 1. Meningkatkan sistem penyediaan air minum perpipaan dan penurunan tingkat kehilangan air.
 2. Meningkatkan dan mengembangkan fasilitas sistim penyediaan air minum untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menumjang pertumbuhan ekonomi melalui sistem penyediaan air minum perpipaan dan non perpipaan.
 3. Meningkatkan kapasitas produksi dan pengembangan distribusi baru.
 4. Meningkatkan kinerja SDM tenaga PDAM.
 5. Pengembangan peran swasta dalam pelayanan sistim penyediaan air minum.
3. Nilai-nilai yang dianut dalam penyelenggaraan pembangunan sarana air bersih yaitu:
 1. Nilai kemandirian berbasis pada nilai kerja keras, yakni pembangunan hanya dapat berhasil melalui kerja keras yang diridhoi Allah SWT.
 2. Nilai kemitraan, yakni menjalin kerjasama dengan pihak pemerintah maupun investor.
 3. Nilai keterbukaan/akuntabilitas, membawa makna kehidupan masyarakat dan penegakan hukum, tegas, adil, terpercaya, transparan dan bertanggung jawab.

4.1.3 Faktor-Faktor Kunci Keberhasilan

Untuk lebih memfokuskan strategi pembangunan sarana air minum kabupaten luwu utara, faktor-faktor kunci keberhasilan yaitu:

1. Tersedianya sumber daya air yang potensial dan berkelanjutan.
2. Adanya jaminan keamanan dan kepastian hukum terhadap sarana dan prasarana perusahaan daerah air minum.
3. Tersedianya sarana pendukung yang dapat menunjang operasional.
4. Adanya dukungan permodalan dari pemerintah maupun swasta.
5. Adanya dukungan permodalan dari pemerintah maupun swasta.
6. Adanya konsisten dan komitmen antar pelaku (Stake Holder) pemerintah daerah DPRD, masyarakat PDAM.

4.1.4 Asumsi

Sasaran pembangunan sarana penyediaan air minum dapat dicapai dengan asumsi sebagai berikut:

1. Stabilitas nasional yang berkaitan dengan masalah politik. Ekonomi dan supremasi hukum dalam kondisi baik sehingga tidak menimbulkan efek yang merugikan bagi pertumbuhan.
2. Tingginya kesadaran masyarakat saat ini untuk mengkonsumsi air bersih.

4.1.5 Tujuan Sarana

1. Tujuan

PDAM menetapkan tujuan pembanguna sebagai berikut:

1. meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
2. Memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah sebagai salah satu sumber PAD
3. Menunjang pembangunan pada sector-sektor lainnya.

2. Sasaran

1. tercapainya peningkatan pelayan dan terpenuhinya kebutuhan air minum masyarakat pada tahun 2015 80% penduduk perkotaan sudah terlayani.
2. Tercapainya peningkatan pendapatan dari hasil penjualan air guna menutupi biaya operasi dan pemeliharaan.
3. Tercapainya peningkatan jumlah unit-unit produksi (sarana dan prasarana) penyediaan air bersih serta jumlah pelanggan.

4.1.6 Kebijakan dan Program Strategi

1. Pemberdayaan masyarakat, diarahkan pada upaya:

- Perlindungan sumber air melalui penegakan supremasi hukum.
- Kemintraan antara PDAM dengan perusahaan Swasta dan pemerintah.
- Penguatan kelembagaan PDAM dengan dukungan pembinaan teknis dan manajerial.
- Pemberian intensif bagi karyawan dan unsur dengan aspek pengawasan.

2. Pengelolaan sumber-sumber air yang berkelanjutan dan penegakan hukum lingkungan ditempuh melalui upaya:
 - Koordinasi dengan aparat penegak hukum.
 - Melakukan melibatkan masyarakat, lembaga swadaya masyarakat dan instansi terkait.
3. Pengembangan jaringan kerjasama (Networking) antara PDAM, pemerintah dan swasta dalam rangka peningkatan mutu pelayanan dan penyajian informasi yang akurat dan bertanggung jawab dalam bidang penyediaan air minum.

4.1.7 Peluang

PDAM luwu utara mempunyai peluang kedepan untuk meningkatkan pelayanan air bersih kemasyarakat didukung oleh kondisi alam kabupaten luwu utara yang mempunyai sumber air yang cukup besar untuk dijadikan sumber air bersih.

- Sungai Rongkong Kecamatan Sabbang.
- Air Terjun Saramby Alla Kecamatan Sabbang.
- Air Terjun Sassa Kecamatan Baebunta.
- Air Terjun Maipi Desa Lero Kecamatan Sukamaju.
- Air Terjun Sepakat Kecamatan Masamba.
- Sungai Kanjiro/Tamboke Kecamatan Sukamaju.
- Air Terjun Bantimurung Kecamatan Bone-Bone.
- Air Terjun Desa Patila Kecamatan Bone-Bone
- Sungai Baliase Kecamatan Mappideceng.

4.1.8 Program Program PDAM Luwu Utara Kedepan

Penyediaan air bersih menjadi focus utama sangat mendesak untuk ditangani sebab sampai saat ini belum semua masyarakat telah menikmati pelayanan air bersih secara memadai. Undang-undang nomor 4 tahun 1992 mengenai perumahan dan permukiman menyatakan bahwa salah satu tujuan pemanfaatan ruang adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan untuk tercapainya keseimbangan antara kehidupan dan lingkungannya sehingga keseimbangan ekologi akan terpelihara dengan baik.

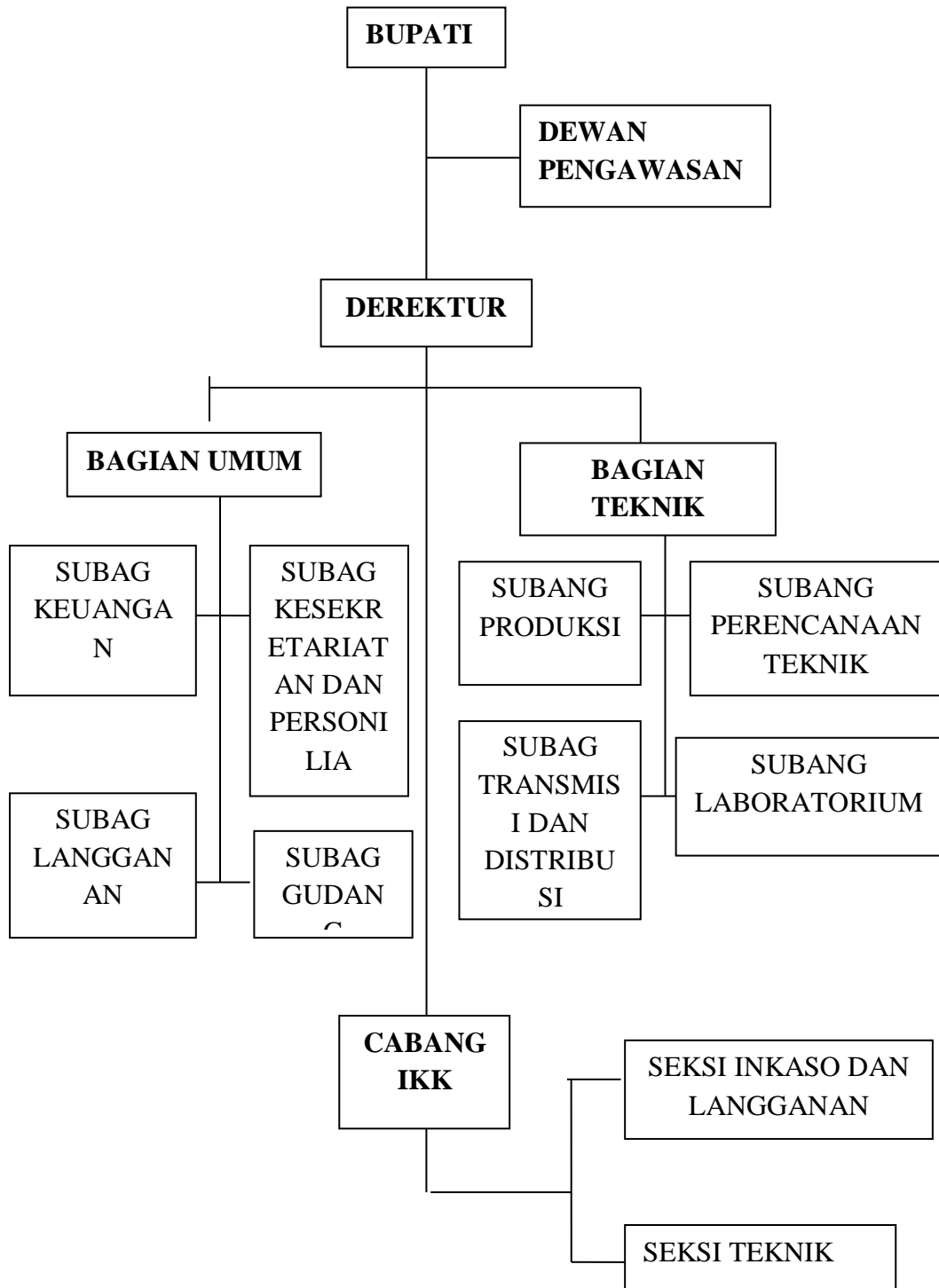
Tugas umum pemerintah dan sebagai tugas pembangunan adalah menyelenggarakan pembangunan prasarana dasar (PSD), dimana salah satu dari PSD yang dimaksud adalah penyediaan air bersih. Dimana arah dan kebijakan pembangunan sector air bersih tersebut berdasarkan pada azas pemerataan dan hak asasi manusia sehingga pelayanan masyarakat seyogyanya tidak boleh dibedakan pemikiran ini mengangkat perhatian departemen kimpraswil untuk memperhatikan secara serius daerah-daerah yang termasuk dalam kategori kawasan rawan air bersih dan kekeringan.

Untuk mengoptimalkan pelayanan air bersih PDAM luwu utara perlu di programkan:

1. Perlunya percepatan pertumbuhan pelanggan.
2. Perbaikan/ pemeliharaan sumber air dan jaringan pipa transmisi, distribusi.

3. Penanggulangan kebocoran
 - Pemeliharaan jaringan pipa.
 - Penggantian meteran air yang rusak.
4. Mengoptimalkan produksi air bersih dan meningkatkan pelayanan.
5. Perlu penyertaan modal pemerintah daerah kabupaten luwu utara sebagai investasi.
6. Perlu pembangunan kantor PDAM kabupaten luwu utara untuk meningkatkan pelayanan kemasyarakat dan meningkatkan kinerja pegawai PDAM kabupaten luwu utara.

Bagian Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 60 karyawan. Dalam karakteristik responden akan diuraikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, dan berdasarkan tingkat pendidikan. Dengan memperhatikan karakteristik responden, permasalahan pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y). berikut ini penyebaran responden dalam penelitian ini dapat dilihat tabel 4.1, 4.2 dan 4.3.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	46	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber hasil pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa gambaran secara keseluruhan dari 60 karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara karyawan laki-laki sebanyak 76.7 sedangkan karyawan perempuan sebanyak 23.3.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	19	31.7	31.7	31.7
	30-40	18	30.0	30.0	61.7
	41-50	19	31.7	31.7	93.3
	51-60	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber hasil pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden dari 60 karyawan, rentang usia 20-29 tahun tampak mendominasi sebanyak 31.7%, sedangkan rentang usia 30-40 tahun sebanyak 30.0%, sedangkan 41-50 tahun sebanyak 31.7 kemudian 51-60 tahun sebanyak 6.7%.

4.2.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	47	78.3	78.3	78.3
	S1	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 43 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dari 60 karyawan, tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 77.3%, kemudian diikuti dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 21.7%. demikian dari gambaran keseluruhan pendidikan respoen yang berada pada tingkat pendidikan SMA tampak mendominasi karyawan yang berada pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 23 validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria pengujian validitas pernyataan dari responden adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} >$ maka butiran pernyataan responden tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} <$ maka butiran pernyataan responden tersebut tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Item	Koefisien Determinasi (r_{hitung})	Rtabel	Signifikasi	Kriteria
Q1X1	0,688	0,214	000	Valid
Q2X1	0,767	0,214	000	Valid
Q3X1	0,694	0,214	000	Valid
Q4X1	0,760	0,214	000	Valid
Q5X1	0,776	0,214	000	Valid
Q6X1	0,756	0,214	000	Valid

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Item	Koefisien Determinasi (rhitung)	Rtabel	Singnifikan	Kriteria
Q1X2	0,687	0,214	000	Valid
Q2X2	0,845	0,214	000	Valid
Q3X2	0,621	0,214	000	Valid
Q4X2	0,577	0,214	000	Valid
Q5X2	0,610	0,214	000	Valid
Q6X2	0,718	0,214	000	Valid

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Koefisien Determinasi (rhitung)	Rtabel	Singnifikasi	Kriteria
Q1Y	0,696	0,214	000	Valid
Q2Y	0,625	0,214	000	Valid
Q3Y	0,567	0,214	000	Valid
Q4Y	0,751	0,214	000	Valid
Q5Y	0,696	0,214	000	Valid
Q6Y	0,524	0,254	000	Valid
Q7Y	0,644	0,254	000	Valid

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

dari perhitungan uji validitas pada tabel diatas, maka dari 19 item pernyataan yang dimasukan dalam koesioner ini, maka semua item pernyataan dinyatakan valid, sebab memiliki nilai r hitung > r tabel. maka dapat disimpulkan dengan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan 6 pernyataan nilainya valid, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan 6 item pernyataan nilai valid, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 7 item pernyataan nilainya valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan : untuk mengetahui konsistensi angket

Alpha > r tabel =

Alpha < r tabel = tidak konsisten

Dalam penelitian terlebih dahulu penelitian telah melakukan uji realibilitas terhadap 60 responden, untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan di anggap variabel atau tidak. Hasil pengujian terhadap 60 responden.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,834	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,764	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas hasil uji rriabilitas di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variavel Disipilin Kerja 0,834, Motivasi Kerja 0,764 dan kinerja 0,763 hal ini membuktikan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha 0,6 yang berarti bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut reliabel.

4.3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami dampak antara pengaruh variabel independent (variabel X) terhadap variabel depend (variabel Y).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.984	3.031		6.594	.000
Disiplin Kerja	.266	.124	.301	2.137	.037
Motivasi Kerja	.171	.123	.196	1.390	.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan Pengolahan data menggunakan SPSS 23 berdasarkan dari tabel diatas model persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

$$Y = 19,984 + 0,266X_1 + 0,171X_2 + e$$

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 19,984

Hal ini menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 19,984.

2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (b₁) yaitu sebesar 0,266 membuktikan bahwa ketika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,226 satuan.

3. Nilai koefisien motivasi kerja (b_2) yaitu sebesar 0,171 membuktikan bahwa ketika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,171.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Dalam model summary ini penulis dapat melihat nilai R Square dan dinyatakan valid dalam bentuk presentase sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.164	2.037

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel output SPSS 23 model *summary* maka diketahui nilai R *square* adalah sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan besarnya presentase pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,3% dan sisanya 80,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.5 Uji F (Simultan)

Berdasarkan secara uji F (simultan) apabila menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.391	2	28.195	6.797	.002 ^b
	Residual	236.459	57	4.148		
	Total	292.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

d. Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan Hasil uji F sebesar 6.797 dengan tingkat signifikan $0,002 <$ dari 0,05 dan $F_{hitung} (6.797) > F_{tabel} (3,159)$ sehingga dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Uji T (Persial)

Dalam uji persial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan cara melakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. 11 Hasil Uji T (Persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.984	3.031		6.594	.000
Disiplin Kerja	.266	.124	.301	2.137	.037
Motivasi Kerja	.171	.123	.196	1.390	.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23

Dengan menggunakan uji t di peroleh t_{hitung} variabel disiplin kerja X1 sebesar 2,137 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05% dan derajat batas (df) = $n - k = 60 - 3$ n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel (bebas + terikat) adalah sebesar 1,672 dengan demikian t_{hitung} 2,137 > t_{tabel} 1,672 dengan signifikan 0,037 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja X2 tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja x2 sebesar 1,390 sedangkan t_{tabel} 1,672 dengan demikian t_{hitung} 1,390 < t_{tabel} 1,672.

4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan ($\text{sig } 0,037 < 0,05$) serta hasil koefisien sebesar 2,137 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Artinya peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja, jika dilihat dari lingkungan kerja karyawan, yang menyebabkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adalah perusahaan lebih mengutamakan kedisiplinan dalam berkerja, dalam artian kinerja karyawan dituntut untuk tepat waktu dalam berkerja, bertanggung jawab, taat aturan serta memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat diandalkan dalam berkerja dan meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya pada teori penelitian terdahulu yang berada pada bab 2 nomor 5 (Fitriani & Muhyadi, 2012) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Maliobro Yogyakarta. Menunjukkan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan ($\text{sig } 0,170 > 0,05$) hasil koefisien sebesar 1,390 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Artinya peningkatan kinerja karyawan tidak disebabkan oleh motivasi kerja. Jika dilihat dari lingkungan kerja karyawan terdapat beberapa hal yang menyebabkan mengapa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan oleh perusahaan kurang memperhatikan motivasi kerja dalam artian, kebutuhan rasa aman karyawan, kebutuhan sosial karyawan, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan fisiologi karyawan yang kurang diperhatikan hal ini dapat menyebabkan kurang termotivasi dalam berkerja sehingga dalam berkerja menjadi kurang produktif, kurang mandiri, kurang pengetahuan serta kualitas dalam berkerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya pada penelitian terdahulu yang berada pada bab 2 nomor 10 (Surjosuseno, 2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produk UD Pabrik Plastic yang menunjukkan lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan F_{hitung} sebesar 6,979 F_{tabel} sebesar 3,159 dan taraf signifikan $0,002 < 0,05$ jadi H_3 diterima disebabkan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Buake Kabupaten Luwu Utara. Dengan diperoleh nilai F_{hitung} $6,979 > F_{tabel}$ 3,159 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ diuji terhadap variabel disiplin kerja dan motivasi kerja di dapat di nilai R^2 quarenya dengan sejumlah 19,3 % dengan sisanya 80,7% dapat dipengaruhi variabel lain atau diluar penelitian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data penelitian SPSS 23 mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) $T_{hitung} 2,137 > T_{tabel} 1,672$.
2. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) $T_{hitung} 1,390 < T_{tabel} 1,672$.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan Simultan (Uji F) $F_{hitung} 6,797 > F_{Tabel} 3,159$.

5.2 Saran

1. untuk pimpinan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara agar selalu mempertahankan aturan disiplin kerja terhadap karyawan agar dapat mempertahankan kinerja mereka dari tahun ketahun semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk peneliti di harapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan topik pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara, serta menggunakan komponen lain atau pun indikator yang berbeda serta landaskan dengan teori teori baru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat responden tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden.
2. Isi dan bentuk koesioner ini hanya kemampuan dari penulis, sehingga hasil penelitian yang diperoleh masih harus diperbaiki untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul, L., Rizgi, Z. M., & Siti, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. 2(1), 35–49.
- Afandi, P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
<https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476/1869>
- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Sephia Adelita Turnip. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 35–44.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118>
- Apriani, D., & Hartoyo, W. . (2012a). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 1(4), 76–86.
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012b). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 1(4), 76–86.
- Ardana, K., W.N. Mujiati, & Sriathi, A. A. A. (2012). *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Denpasar. Graha Ilmu.
- Ardana, Mujiati, & Utama. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Ayu, P. J., & Yuniadi, M. M. A. M. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Darmastuti, I., & Annisa, P. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT Telkom Pekalongan Diponegoro. *Jurnal Of Manajemen*.

- Degustia, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk. Cabang Pekanbaru*. 12(1), 202–214.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index Iswanto.
- Efendi, E., Lie, D., Hillebrandt, A., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1).
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–3.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/161>
- Fitriani, R., & Muhyadi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keryawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Pengaruh Disiplin Kerja*, 66(1), 273–281.
<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/adp-s1/article/view/12818>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. badan penerbit universitas diponegoro.
- Gihozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). badan penerbit universitas diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016a). *Pahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Hamali, A. Y. (2016b). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. R.Supomo.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Indy, H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan. Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, 2(2), 100–104.

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Langgeng, R. S. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Unggul Pangestu Nirmana
- Mafriningsianti, E. (2020). Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. *Jurnal Kajian Bisnis*, 28(1), 106–118
[.http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/47/30](http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/47/30)
- Makplus, O. (2015). *Tujuan Disiplin Kerja*. Definisi-Pengertian.Com.
<http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/tujuan-disiplin-kerja.html>
- Malau, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muharmansyah, & Sukendro, H. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(1), 41–46.
<https://journals.synthesispublication.org/index.php/civitas/article/view/147/133>
- Pramana, A. G. K., & N, S. I. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Udayana*.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* /, 1(4), 1245–1253.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280/7131>
- Sudaryono. (2014a). *Budaya & Perilaku Organisasi* (Edisi Pert). Lentera Ilmu Cendekia.

- Sudaryono. (2014b). *Budaya Dan Perilaku Organisasi* (Eedisi Per). Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013c). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Pendekatan Kuntitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sunarto. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Di DIPO Sarana PT KAI Kutoarjo. *Jurnal Manajemen*, 1–30. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. 3(2), 175–179.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*, 7(1), 1–6. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153/7337>
- Sutrisno, Azis, F., & Maria, M. M. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. 2(2).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). kencana.

- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Talli, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*, 2(8), 42–49. <https://ojs.feb.unilaki.ac.id/index.php/feb/article/view/56>
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi*. Rajawali.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10–16. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23509/23166>