

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA BUKAE KABUPATEN LUWU UTARA

Andriansya

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Andriandriansya567@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 19,3 atau 19,3% artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 19,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether work discipline and work motivation affect employee performance at PDAM TirtaBukae, North Luwu Regency. The sample in this study amounted to 60 respondents. The approach used in this research is a qualitative approach. The analytical method of this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance at PDAM TirtaBukae, North Luwu Regency. Meanwhile, simultaneously, work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance at PDAM TirtaBukae, North Luwu Regency. The R Square value obtained is 0,19,3 or 19.3%, meaning that the variables of work discipline and work motivation have an influence of 19.3% on employee performance while the remaining 80,7% is influenced by other variables.

Keywords: *work discipline and work motivation on employee performance*

PENDAHULUAN

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, kerana berhasil atau tidaknya dalam jalannya perusahaan/organisasi di tentukan oleh unsur manusia (Ardana et al., 2012).

Dunia perbisinis 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 diwajibkan pada perusahaan memiliki 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 karena 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 memberikan 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”**

KAJIAN TIORI

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). Menurut Hasibuan, (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja pemberian daya penggerak 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 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.

HIPOTESIS

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.

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.

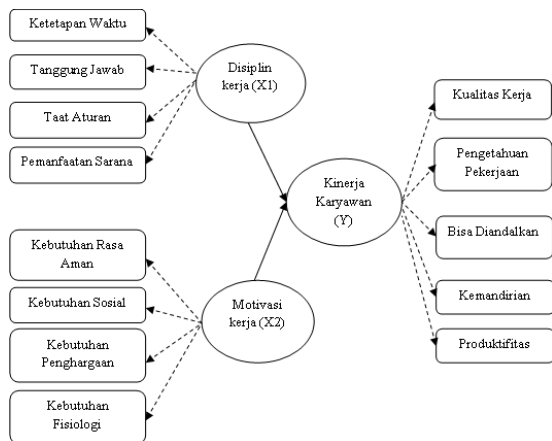
Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

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).

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 jumlah populasi sekali gus sampel 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuensioner/angket merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan secara langsung kepada responden di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

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

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

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 = Kineja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Korfisen Tegresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

Uji t (T-test)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali, (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.

Uji F Simultan

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

Koefisien Determinasi (R^2)

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 (R^2) semakin besar. Maka dapat disimpulkan bawah pengaruh variabel

bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Sunarto, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

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	

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	

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	

Berdasarkan Tabel 1 data jenis kelamin didominasi berjenis kelamin laki-laki yaitu 46 responden sebesar 76.7%. pada Tabel 2 menunjukkan bahwa berusia 20-29 dan 41-50 tahun sebesar 31.7% 19 orang pada Tabel 3 tingkat pendidikan di dominasi pada tingkat pendidikan SMA 47 karyawan.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	Koefisien Determinasi (rhitung)	Rtabel	Signifikansi	Kriteria
Q1 X1	0,688	0,214	000	Valid
Q2 X1	0,767	0,214	000	Valid
Q3 X1	0,694	0,214	000	Valid
Q4 X1	0,760	0,214	000	Valid
Q5 X1	0,776	0,214	000	Valid
Q6 X1	0,756	0,214	000	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	Koefisien Determinasi (rhitung)	Rtabel	Signifikan	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

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	Koefisien Determinasi (rhitung)	Rtabel	Signifikan	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

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.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin 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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19.984	3.031	
Disiplin Kerja	.266	.124	.301
Motivasi Kerja	.171	.123	.196

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 (b_1) 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.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. 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.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji Simultan (F)

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 $0,002 < 0,05$ 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.

Uji T (Persial)

Tabel 11. Uji Persial (T)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6.594	.000
Disiplin Kerja	2.137	.037
Motivasi Kerja	1.390	.170

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) = $n - k = 60 - 3 = 57$ = 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 $t_{hitung} 1,390 < t_{tabel} 1,672$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan (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.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan (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.

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 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.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data penelitian SPSS 23 mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) $T_{hitung} 2,137 > T_{tabel} 1,672$. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) $T_{hitung} 1,390 < T_{tabel} 1,672$. 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) $F_{hitung} 6,797 > F_{tabel} 3,159$.

Saran

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. Bagi peneliti selanjutnya Untuk penelitian ini dapat dilanjutkan dan dijadikan 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.

Keterbatasan Penelitian

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. Isi dan bentuk koesioner ini hanya kemampuan dari penulis, sehingga hasil penelitian yang diperoleh masih harus diperbaiki untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Ardana, K., W.N. Mujiati, & Sriathi, A. A. A. (2012). *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Denpasar. Graha Ilmu.
- Malau, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- 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>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Ardana, Mujiati, & Utama. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- 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>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2014a). *Budaya & Perilaku Organisasi* (Edisi Pert). Lentera Ilmu Cendekia.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Pramana, A. G. K., & N, S. I. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Udayana*.
- 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.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- 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).
- Darmastuti, I., & Annisa, P. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT Telkom Pekalongan Diponegoro. *Jurnal Of Manajemen*.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476/1869>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 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>
- Gihozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). badan penerbit universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. badan penerbit universitas diponegoro.
- 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>

Fitriani, R., & Muhyadi. (2012). Pengaruh Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap*

Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 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>

Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. 3(2), 175–179.