



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PDAM TIRTA ALAMI KABUPATEN TANAH DATAR**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*

**Oleh :**

**SISKA ZENITA**  
**NIM. 2030404130**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR  
2025**



**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND  
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PDAM  
TIRTA ALAM TANAH DATAR DISTRICT**

**THESIS**

*Written as a requirement for obtaining a Bachelor of Economics Degree in the  
Sharia Business Management Study Program, Faculty of Economics and Islamic  
Business*

**By :**

**SISKA ZENITA**  
**NIM. 2030404139**

**SHARIA BUSINESS MANAGEMENT STUDY PROGRAM  
FACULTY OF ISLAMIC ECONOMICS AND BUSINESS  
MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR UIN  
2025**

#### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siska Zenita  
NIM : 2030404130  
Tempat/Tanggal Lahir : Bakauheni / 04 Juni 2002  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pdam Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar "** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, Januari 2025  
Saya yang menyatakan



Siska Zenita  
NIM. 2030404130

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **Siska Zenita** NIM: 2030404130 dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar"** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Khairulis Shobirin, S.E., MM  
NIP. 201702011010

Batusangkar, Januari 2025  
Pembimbing



Eltri Erpita, SE., ME  
NIP. 201702012018

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus  
Batusangkar





Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP  
NIP. 197310072002121001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Siska Zenita NIM: 2030404130 judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar" telah diuji dalam ujian *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar pada hari Jum'at, 07 Februari 2025 dinyatakan telah lulus dan dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Manajemen Bisnis Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Eltri Erpita, SE., ME	Ketua Sidang/ Pembimbing		14/02'25
2.	Dr. Nil Firdaus, MA NIP. 198304222020121001	Anggota I/ Penguji I		14/2'25
3.	Dr. Novia Nengsih, M.A.Ek NIP. 199011042019032008	Anggota II/ Penguji II		14/2'25

Batusangkar, Februari 2025  
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus  
Batusangkar



Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP  
NIP. 197310072002121001

## ABSTRAK

**Siska Zenita**, Nim 2030404130, judul skripsi: “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar** ”. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar 2025.

Pokok permasalahan dalam SKRIPSI ini adalah terdapat pada kinerja karyawan yaitu dalam hal disiplin kerja dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat untuk masuk kantor, masih banyak karyawan yang melanggar aturan. Tujuan pembahasan ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) dengan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi seluruh karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar dengan jumlah 101 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 101 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Serta diolah dengan SPSS Statistik Versi 26.

Hasil penelitian yang menunjukkan, bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Sedangkan variabel motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan hasil dari Uji Simultan menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen kinerja karyawan .

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja karyawan*

## ***ABSTRACT***

**Siska Zenita, Nim 2030404130**, thesis title: "**The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PDAM Tirta Alami, Tanah Datar Regency**". Mahmud Yunus Batusangkar State Islamic University (UIN) Sharia Business Management Study Program 2025.

The main problem in this thesis is employee performance, namely in terms of work discipline where there are still many employees who arrive late to enter the office, there are still many employees who violate the rules. The purpose of this discussion is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PDAM Tirta Alami, Tanah Datar Regency.

This type of research is field research with a quantitative approach, data collection methods using questionnaires. The population of all PDAM Tirta Alami employees, Tanah Datar Regency is 101 people. The sample used in this research was total sampling where the entire population was used as a sample of 101 respondents. Data collection techniques using questionnaires. And processed with SPSS Statistics Version 26.

The research results show that the work discipline variable (X1) has an effect on employee performance (Y), while the work motivation variable (X2) has no effect on employee performance (Y). Meanwhile, the results of the Simultaneous Test show that the independent variables of work discipline and work motivation significantly make a large contribution to the dependent variable of employee performance.

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, and employee performance

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK .....	I
ABSTRACT .....	II
DAFTAR ISI.....	III
DAFTAR TABEL .....	V
DAFTAR GAMBAR.....	VI
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH .....	5
C. BATASAN MASALAH .....	5
D. RUMUSAN MASALAH .....	6
E. TUJUAN MASALAH.....	6
F. MANFAAT DAN LUARAN PENELITIAN .....	6
G. DEFINISI OPERASIONAL .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. LANDASAN TEORI .....	10
1. <i>Kinerja Pegawai</i> .....	10
2. <i>Disiplin Kerja</i> .....	15
3. <i>Motivasi Kerja</i> .....	26
4. <i>Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</i> .....	36
5. <i>Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</i> .....	36
B. KAJIAN TEORI YANG RELEVAN.....	37
C. KERANGKA BERFIKIR .....	39
D. HIPOTESIS .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. JENIS PENELITIAN .....	41

B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	41
C. POPULASI DAN SAMPEL.....	42
D. PENGEMBANGAN INSTRUMEN .....	43
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	44
F. TEKNIK ANALISIS DATA .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	51
1. <i>Sejarah PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar .....</i>	<i>51</i>
2. <i>Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar .....</i>	<i>55</i>
3. <i>Struktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar .....</i>	<i>58</i>
4. <i>Tugas, Fungsi Kedudukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar .....</i>	<i>58</i>
B. DESKRIPTIF DATA PENELITIAN .....	60
1. <i>Karakteristik Responden .....</i>	<i>60</i>
C. HASIL ANALISIS DATA.....	61
1. <i>Uji Validitas .....</i>	<i>61</i>
2. <i>Uji Reliabilitas .....</i>	<i>64</i>
3. <i>Uji Asumsi Klasik.....</i>	<i>66</i>
4. <i>Analisis Regresi Linear Berganda .....</i>	<i>69</i>
5. <i>Uji Hipotesis.....</i>	<i>70</i>
6. <i>Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).....</i>	<i>73</i>
D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	74
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
A. KESIMPULAN.....	79
B. SARAN .....	79

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar .....	42
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Kuesioner .....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan rentang usia.....	60
Tabel 4. 2 Karyawan responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4. 6 Uji reabilitas variable Disiplin Kerja (X1).....	64
Tabel 4. 7 Uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2) .....	65
Tabel 4. 8 Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4. 9 Hasil uji reliabilitas keseluruhan.....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4. 11 Hasil Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 12 Uji regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik-t .....	71
Tabel 4. 14 Uji simultan (uji F).....	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	39
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami.....	58
Gambar 4. 2 Struktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.....	58
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pada sebuah organisasi. Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan adalah dalam menjalankan bisnisnya adalah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Sumber daya manusia masih menjadi masalah bagi perusahaan untuk bertahan di dalam era globalisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan. Walaupun didorong dengan sarana dan prasarana memadai serta sumber daya yang berlebihan, namun tanpa adanya dorongan sumber daya manusia yang andal, kegiatan di dalam suatu perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan lancar. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia ialah kunci pokok yang perlu diperhatikan kebutuhan-kebutuhannya.

Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu pelaksanaan kegiatan perusahaan. Permintaan suatu perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah-ubah. Perubahan perlu mendapatkan dukungan dan dorongan dari manajemen puncak sebagai langkah utama yang penting untuk dilaksanakan. (Mangkunegara A. A., 2017).

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting. Karena peranan SDM ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan/ organisasi yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan/ organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta perusahaan harus mampu mengelola dan

memberdayakan karyawannya dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diyakini memegang peranan dalam pengelolaan SDM pada kegiatan perusahaan untuk mengelola para karyawannya. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM analisa jabatan yang menentukan pekerjaan dan jabatan untuk diseleksi serta mengikuti pelatihan dan mengembangkannya. Penilaian prestasi kerja meliputi kompensasi serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Pengelolaan SDM harus meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja karyawan.

(Oktavia, 2023) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kinerja Karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas disertai dengan tanggung jawab. Karyawan memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, dengan istilah lainnya karyawan bukan saja sebagai fungsi operasional perusahaan melainkan sebagai salah satu aset bagi perusahaan untuk kepentingan jangka panjang. Tanpa adanya karyawan perusahaan maupun organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi serta menentukan kemajuan dari suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan semakin tinggi atau semakin baik maka perusahaan semakin mudah untuk mencapai suatu tujuan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Rivai A. , 2021) mengatakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika disiplin

kerja tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan bertindak semaunya yang akan berdampak pada kinerjanya yang menurun.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh pada tingkat kinerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Selanjutnya beliau mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya.

Selain Disiplin kerja, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi. Tingginya motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja (Oktavia, 2023)

Agar tercipta suatu kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan didasarkan atas kemampuannya di dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi para pegawainya, dengan menggunakan kebijakan untuk ganjaran dan hukuman bagi mereka yang berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan pimpinan di dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Dalam upaya pimpinan memberikan suatu kepuasan kerja kepada tenaga kerjanya dalam meningkatkan suatu kedisiplinan kerja yang diharapkan melalui adanya pemberian motivasi bagi karyawan. Seorang pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu dalam upaya

mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini dilaksanakan melalui proses komunikasi, indoktrinasi, pendidikan, peraturan jadwal kerja, evaluasi kerja, reward and punishment dan sebagainya (Wahyuni, D, & Halimatussaadiah, 2020)

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami merupakan salah satu Perusahaan air minum yang dikelola oleh pemerintah daerah berdasarkan SK Menteri Pekerjaan Umum Nomor 102/KPTS/CK/1981 tanggal 10 November 1981 dengan tujuan memberikan pelayanan pada penduduk Kota Batusangkar yang dalam menjalankan usahanya untuk menjamin tersedianya pelayanan air bersih, Memenuhi hak masyarakat atas air minum, meningkatkan pelayanan air minum yang berkualitas dengan harga terjangkau kepada masyarakat di Daerah, mewujudkan penyelenggaraan air minum dengan memperluas cakupan pelayanan air minum, mengutamakan pemerataan air minum dengan mempertimbangkan keterjangkauan masyarakat di Daerah serta Meningkatkan pendapatan asli Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organisasi Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Bagian Keempat tentang Kewajiban Dan Larangan Pasal 45 pegawai dilarang : a) Melakukan kegiatan yang merugikan PDAM daerah dan/atau Negara; b) Menggunakan kedudukannya untuk memberikan keuntungan bagi diri sendiri dan/atau orang lain yang merugikan PDAM; c) Mencemarkan nama baik PDAM, Daerah dan/atau Negara.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar mengatakan bahwa kurangnya motivasi karyawan yang diberikan perusahaan dalam bentuk perhatian dari pimpinan perusahaan pada karyawan dan kurangnya disiplin kerja antar karyawan dengan atasan contohnya kurang menaati peraturan di perusahaan, dan kurangnya sikap profesional kerja. Hal ini menimbulkan rasa kekecewaan yang mengakibatkan sikap tidak baik bagi karyawan maupun perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara yang dilakukan disiplin kerja di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar perusahaan memberi jadwal jam kerja pada karyawan Masuk Pukul 07.00 sampai 16.00 di hari senin sampai kamis sedangkan hari jum'at masuk pukul 08.00 sampai 11.30 istirahat sholat jum'at masuk kembali jam 13.30 sampai 16.00. Jika karyawan telat akan diberi sanksi, jika karyawan melebihi 3 kali maka perusahaan memotong gaji karyawan, sehingga karyawan tidak lalai dan tidak berani melanggar peraturan sehingga memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Disamping karyawan sangat mengharapkan adanya pelatihan terkait dengan teknis operasional seperti manajemen distribusi air, manajemen kebocoran serta pelatihan manajerial. (Anggi, Dira, Ayu, & Liza, 2024)

Dari latar belakang diatas penulis merasa tertarik mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat disiplin kerja Karyawan di PDAM Tirta Alam Kabupaten Tanah Datar
2. Kurangnya pelatihan kerja Karyawan di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar
3. Rendahnya motivasi kerja Karyawan di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar
4. Rendahnya kinerja Karyawan di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan maka perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti, maka peneliti membatasi masalah

ini pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar “

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar ?

#### **E. Tujuan Masalah**

Sesuai dengan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar
3. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

#### **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

1. Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

## 2. Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lapangan.

## G. Definisi Operasional

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut Indikator disiplin kerja menurut (Setiawan & Waridin, 2006), yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Kompensasi
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi

Pengertian disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.

### 2. Motivasi Kerja

Menurut (Heriyanto, 2016) Motivasi yaitu yang mendorong karyawan termotivasi yaitu intrinsic yaitu daya dorongan yang timbul dari

dalam diri masing-masing orang, dan ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang mengemukakannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

#### Indikator Motivasi Kerja

Menurut , (Maslow A. H., 2018) motivasi yang baik memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini membuat seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. Kebutuhan keamanan, Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja.
- c. Kebutuhan Sosial. Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya
- d. Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah kebutuhan pada tahap terakhir atau tahap yang berada paling atas pada gambar Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

### 3. Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan perlu mengadakan pengukuran kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Manajer perusahaan harus memperhatikan indikator dalam

mengukur kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut (Wirawan, 2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Efisiensi
- d. Disiplin kerja
- e. Ketelitian
- f. Kepemimpinan
- g. Kejujuran
- h. Kreativitas

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Menurut Coulter (Oanda, 2015) mendeskripsikan bahwa “*employee performance as the total or aggregate output of an employee activities and actions in an organization*”. Kinerja karyawan sebagai total atau kumpulan hasil dari kegiatan dan tindakan karyawan di dalam sebuah organisasi.

Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan pendapat dari (Mangkunegara A. P., 2012), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan menurut Yang (Irum Shahzadi, 2014)

Kinerja para karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas hasil yang didapat, kehadiran di tempat kerja, akomodasi dan saling membantu secara alami, dan ketepatan waktu.

Menurut pendapat (Bangun, 2012) mengatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja,

yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan perlu mengadakan pengukuran kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Manajer perusahaan harus memperhatikan indikator dalam mengukur kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut (Wirawan, 2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

##### 1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

##### 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

##### 3) Efisiensi

Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

##### 4) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/ pulang kerja dan jumlah kehadiran.

#### 5) Ketelitian

Ketelitian yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok

#### 7) Kejujuran

Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 8) Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Pengukuran kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (Mangkunegara A. P., 2012) adalah:

aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung Jawab

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai macam aspek. Aspek tersebut digunakan untuk menentukan tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja menurut (Bangun, 2012) adalah:

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Berdasarkan paparan tentang indikator-indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi: hasil kerja (kualitas dan kuantitas), efisiensi, disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, kreativitas, kejujuran, kecakapan, dan kesetiaan.

### **c. Faktor—faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Erland (Kasim, Rantetampang, & Lumbantobing, 2016)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: faktor kepuasan kerja, komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor disiplin, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan lingkungan kerja. (Rofiliana & Rafiudin, 2021)

Sedikit berbeda dengan pendapat diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mahmudi, 2010) adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi; pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan *team leader*.

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Seorang karyawan yang berprestasi dalam perusahaan sebaiknya bisa dipertahankan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi karena merupakan aset yang berharga untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang berprestasi karena kinerja dalam perusahaan yang baik akan memberikan pengaruh ke karyawan lainnya. (Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian, 2009, pp. 7-8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti: bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti: pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain: visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

### 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain: kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, budaya, agama, dan kompetitor.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Faktor Intern

Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti; kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan pegawai, disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila muncul motivasi dalam diri karyawan.

#### 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar seperti; iklim organisasi, penghargaan, fasilitas yang tersedia, sistem organisasi dan sumber daya manusia organisasi. Faktor ekstern dapat menjadi pendukung yang baik dalam kinerja pegawai apabila pemimpin mampu membentuk sistem pekerjaan maupun sistem di organisasi yang kondusif sehingga nantinya akan mendukung kinerja karyawan.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin

baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut (P & Hasibuan, 2008) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya: beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional. (Mangkunegara A. P., 2012, p. 129) berpendapat bahwa “disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan ataupun organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan (Hasibuan M. S., 2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi,

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Rivai, V, & D E, 2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan.

#### **b. Macam – macam disiplin kerja**

Suatu perusahaan pasti memiliki peraturan ketat untuk mendisiplinkan karyawan, namun pelaksanaannya terkadang masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja memiliki beberapa tipe kegiatan pendisiplinan. Menurut (Handoko, 1990) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan tersebut meliputi:

##### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

##### **2) Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu

diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal.

Disiplin progresif merupakan tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh tindakan disiplin progresif yaitu:

- a) teguran secara lisan oleh atasan
- b) teguran tertulis
- c) skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- d) diturunkan pangkatnya
- e) dipecat

Suatu perusahaan yang memiliki kualitas, baik kualitas karyawan maupun kualitas sistem perusahaan tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan yang dibuat dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin dari peringatan sampai dengan pemecatan. Tindakan tersebut dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan efek jera bagi karyawan untuk bisa bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan saat penilaian disiplin kerja menurut (Setiawan & Waridin, 2006) yaitu:

#### 1) Kualitas kedisiplinan kerja

Kualitas disiplin kerja adalah kemampuan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan, serta menunjukkan perilaku kerja yang baik dan profesional. Kualitas kedisiplinan kerja meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

#### 2) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Besarnya kontribusi karyawan akan membantu kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik.

#### 3) Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti atas kontribusi, jasa, dan prestasi mereka dalam perusahaan. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan, atau perbaikan dari karyawan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

#### 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal

Jarak tempat tinggal ke lokasi tempat bekerja perlu dipertimbangkan dalam penilaian kedisiplinan, hal ini terkait dengan ketepatan waktu datang bekerja.

#### 5) Konservasi

Konservasi adalah upaya, perlindungan, pelestarian dan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup untuk menjaga kelestarian dan keseimbangan ekosistem, serta mempertahankan keanekaragaman hayati dan ekosistem untuk generasi mendatang. Konservasi juga merupakan penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Selanjutnya indikator disiplin kerja menurut (Sinungan, 1995) yaitu:

##### 1) Absensi

Absensi adalah catatan atau rekaman kehadiran, ketidakhadiran atau keterlambatan seseorang dalam suatu kegiatan, pekerjaan ataupun lembaga pendidikan. Pendataan ketidakhadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

##### 2) Sikap dan perilaku

Sikap dan perilaku adalah cara berpikir, merasakan dan bertindak karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Tingkat penyesuaian diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dari atasannya.

##### 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban dan konsekuensi yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Hasil konsekuensi seseorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan indikator dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi: kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas disiplin kerja, tanggung jawab, sikap dan perilaku.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (P & Hasibuan, 2008) adalah sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

##### 2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya

##### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

#### 5) Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

#### 6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan sanksi hukuman harus dipertimbangkan logis masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

Selanjutnya Singodimejo (Sutrisno, 2016) , faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

##### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menentang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga pada karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Selanjutnya Singodimejo (Bamawi, 2012) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

1) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan. Apabila para pegawai telah memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan disertai dengan perasaan senang.

2) Keteladanan Kepemimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setia bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi bawahannya. Pimpinan yang bisa jadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian sebaliknya pimpinan yang buruk akan sulit menerapkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan

3) Aturan Yang Pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin terwujud dalam perilaku bawahan. Setia bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti adalah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak

diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

5) Pengawasan disiplin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan titik pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh peraturan.

6) Perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para bawahannya. pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Kebiasaan-kebiasaan yang positif itu diantaranya:

- a) Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu
- b) Saling menghargai antar sesama rekan
- c) Saling memperhatikan antar sesama rekan
- d) memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

- 1) Tujuan dan kemampuan yang dimiliki perusahaan.
- 2) Balas jasa, yaitu besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.
- 3) Teladan pimpinan yang berani dan tegas
- 4) Pengawasan oleh pimpinan dalam mengontrol karyawan.
- 5) Sanksi hukum yang tegas
- 6) Hubungan kemanusiaan antar sesama karyawan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Peranan manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Oleh karena itu, untuk menggerakkan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Menurut pendapat (Mangkunegara A. P., 2012) “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut (P & Hasibuan, 2008, p. 143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Maksud pernyataan diatas yaitu bahwa motivasi merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan hal yang terbaik. Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai.

Motivasi yang sifatnya mengancam tidak baik untuk karyawan dalam jangka panjang, karena akan mengubah pola pikir karyawan itu sendiri. Akibatnya, karyawan akan melakukan hal yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kondisi tersebut sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan tersebut menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan tertentu dan apabila tercapai akan memuaskan kebutuhan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

#### **b. Teori Motivasi**

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu untuk memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Berikut ini merupakan beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah:

### 1) *Teori Kebutuhan*

Menurut (Maslow A. H., 2018) berpendapat “kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesengajaan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Menurut Maslow, hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

#### a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan awal atau dasar dalam Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berdasarkan pada fisik (tubuh) seseorang.

#### b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan pada tahap kedua Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow. Kebutuhan akan rasa aman itu adalah: keamanan, stabilitas, ketergantungan, perlindungan; kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekacauan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, dan batasan; kekuatan pelindung dan lain sebagainya. Dari pendapat Maslow tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan keamanan, stabilitas, ketergantungan, dan lain-lain.

#### c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial adalah tahap ketiga dari Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa dimiliki. Dari pendapat Maslow di atas ada 3 pengertian dari Kebutuhan Sosial, yaitu: kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa dimiliki.

#### d) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan

Kebutuhan Penghargaan adalah tahap keempat dari Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Menurut Maslow (2018:77)

tahap keempat ini adalah tahap dimana kebutuhan atau keinginan akan evaluasi yang stabil dan tegas akan diri mereka sendiri, harga diri dan penghargaan diri, dan pengakuan orang lain. Dari pendapat Maslow di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan untuk harga diri atau pengakuan adalah penghargaan diri, serta pengakuan dari orang lain.

#### e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah kebutuhan pada tahap terakhir atau tahap yang berada paling atas pada gambar Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Menurut Maslow (2018:79) kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan orang akan kepuasan diri, yaitu kecenderungan mereka untuk mengaktualisasikan potensi diri mereka. Lebih lanjut Maslow (2018:79) mengatakan bahwa: kecenderungan ini bisa diungkapkan sebagai keinginan untuk semakin menjadi diri sendiri, untuk menjadi apa yang orang mampu. Daripendapat Maslow di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan menjadi diri sendiri, untuk menjadi apa yang orang mampu, berpendapat, dan memberikan penilaian serta kritik terhadap sesuatu.

#### 2) *Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor )*

Faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu: Ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengalaman, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

### 3) *Teori Motivasi Achievement McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)*

Ahli psikologi Amerika yakni Prof. Dr. David C. McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

- a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

#### **c. Jenis-jenis Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika beraktivitas sehari-hari. Terkadang potensi dan kapasitas seseorang mengalami penurunan dan terkadang statis atau tetap. Oleh karenanya, upaya pembinaan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Menurut (P & Hasibuan, 2008, p. 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

##### 1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dua jenis motivasi di atas sangat membantu setiap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pimpinan yang baik mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar terangsang untuk semangat bekerja. Bagi karyawan yang mentalnya rendah, motivasi positif lebih disukai karena tidak ada tekanan dengan bayang-bayang hukuman dari pimpinan.

Sedikit berbeda dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan, menurut (Sukmadinata, 2003) menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu:

- 1) Motivasi takut (*fear motivation*) Individu melakukan perbuatan karena takut.
- 2) Motivasi insentif (*incentive motivation*) Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- 3) Sikap (*attitude motivation* atau *self motivation*) Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu objek.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah objek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

#### **d. Tujuan Motivasi**

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimulus kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimulus eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimulus tersebut. Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. (P & Hasibuan, 2008, p. 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kondisi mental, emosional, dan psikologis karyawan dalam lingkungan kerja.

2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah proses meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan adalah upaya untuk menjaga karyawan tetap bekerja secara efektif, efisien dan konsisten dalam jangka panjang.

4) Peningkatan kedisiplinan karyawan.

Peningkatan kedisiplinan karyawan adalah proses meningkatkan kesadaran, komitmen dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, kebijakan dan prosedur perusahaan.

5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Mengefektifkan pengadaan karyawan adalah proses memperbaiki dan mengoptimalkan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisiensi dan efektivitas maksimal.

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik adalah proses membangun lingkungan kerja yang positif, nyaman, dan produktif.

7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan adalah proses membangun dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung karyawan.

8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan adalah proses memperbaiki dan mengoptimalkan kondisi kerja, lingkungan, dan fasilitas untuk meningkatkan kepuasan, keselamatan, dan keseimbangan hidup karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya adalah proses meningkatkan kesadaran, komitmen dan perilaku karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, akuntabilitas dan profesionalisme.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku adalah proses optimasi penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil maksimal dengan biaya minimal.

Perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dalam hal ini yaitu karyawan. Kepuasan karyawan akan terwujud apabila dapat bekerja dengan tenang dan penuh semangat. Suasana pekerjaan yang harmonis akan membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan.

### **e. Prinsip Motivasi**

Seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan motivasi kepada bawahan harus mempertimbangkan prinsip-prinsip motivasi. Berikut merupakan beberapa prinsip dalam memotivasi pegawai menurut (Mangkunegara A. P., 2012, pp. 100-101) yaitu:

#### 1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, maka pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut (P & Hasibuan, 2008, p. 98) prinsip-prinsip untuk memotivasi karyawan yaitu:

#### 1) Prinsip mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kepada mereka mengajukan pendapat

sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 2) Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- 6) Perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Prinsip yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa yang terpenting dalam prinsip motivasi adalah selalu mengupayakan untuk menggerakkan bawahan atau karyawan diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan bawahan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.

#### **f. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut , (Maslow A. H., 2018) motivasi yang baik memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini membuat seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- 2) **Kebutuhan keamanan**, Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja.
- 3) **Kebutuhan Sosial**. Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya
- 4) **Kebutuhan Penghargaan**. Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**. Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah kebutuhan pada tahap terakhir atau tahap yang berada paling atas pada gambar Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

#### **4. Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan agar mencapai target yang telah ditentukan. Apabila kedisiplinan karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang

dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Pada dasarnya motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Kurangnya perhatian oleh pimpinan kepada karyawan dalam memberikan semangat akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja yang nantinya mengurangi kinerja karyawan. (Latief, 2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## **B. Kajian Teori yang Relevan**

1. Mayroza Wiska dkk, 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian Dimana penelitian Mairoza meneliti di Dina XYZ di kabupaten Tebo sedangkan peneliti melakukan penelitian di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.
2. Rina, dkk, 2023 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Digital XYZ. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap

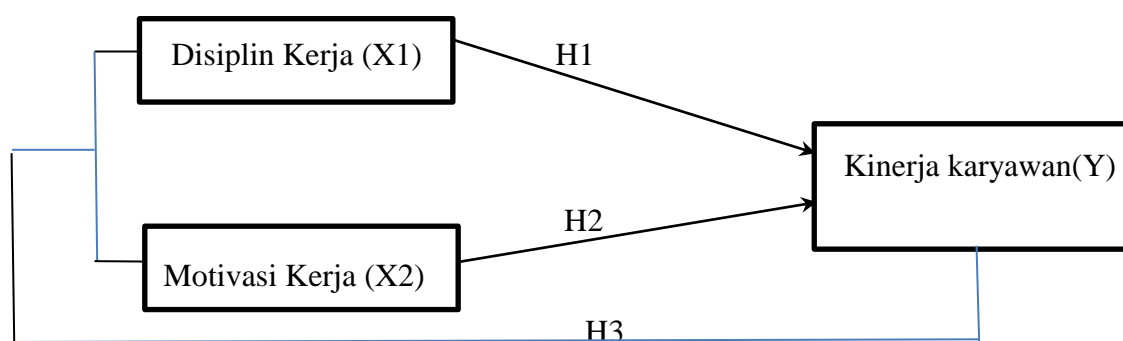
Kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah peneliti tidak mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan objek Penelitian Dimana Rina melakukan penelitian di PT. Digital XYZ sedangkan peneliti melakukan penelitian di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

3. Wahdatul dkk, 2024, dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Persamaan penelitian penelitian dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sam menggunakan variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sedangkan Perbedaan Peneliti dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah objek penelitian. Dimana objek penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Bima sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.
4. Aulia, 2023, dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar  $(5,051 > 2,019)$  dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan perbedaan peneliti dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah objek penelitian yang melakukan penelitian

pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data . jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan pemaparan gambar kerangka berfikir, maka dapat ditentukan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>1: Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

Ha1: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

H<sub>0</sub>2: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

Ha2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

H<sub>0</sub>3: Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar

Ha3: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PDAM Batusangkar.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dikatakan penelitian lapangan karena dalam mengenali datanya, dengan mencari secara langsung dilapangan untuk mendapatkan fenomena dan masalah yang ada pada karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Alami yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.120, Limo Kaum, Kec. Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat 27214. Penelitian dilakukan dengan perencanaan dari bulan Agustus 2024.

**Tabel 3. 1  
Jadwal Penelitian**

Kegiatan	2024					2025
	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
Pengajuan Judul						
Observasi Awal						
Pengumpulan Data						
Penyusunan Data						
Bimbingan Proposal						
Seminar Proposal						
Perbaikan Proposal Skripsi						
Penelitian						
Bimbingan Hasil						
Munqasyah						

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah total unit atau individu yang karakteristiknya sedang dipelajari, serta jumlah total unit tersebut. Disebut sebagai unit analisis dan dapat berupa orang, lembaga dan benda. Populasi penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar dengan jumlah populasi sebanyak 101 orang ( Karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar )

### 2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari suatu populasi yang memiliki dua arti. Pertama setiap unit populasi harus mempunyai kesempatan untuk diambil sebagai unit sampling dan kedua sampel dianggap sebagai perkiraan populasi atau populasi kecil (miniatur populasi). Artinya, ukuran sampel harus cukup menggambarkan populasi. (Roflin, Andryani Liberty, & Pariyana, 2021)

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan total sampling sebagai responden dalam penelitian yang akan peneliti lakukan. Dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3. 2**  
**Jumlah Pegawai PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

<b>Lokasi</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Kantor Pusat	36 orang
Unit Batipuh Selatan	4 Orang
Unit Batusangkar	8 Orang
Unit Lima Kaum	7 Orang
Unit Lintau Buo	7 Orang
Unit Salimpaung	4 Orang
Unit Sungai Tarab	9 Orang
Unit Sungayang	7 Orang
Unit Tanjung Baru	5 Orang
Unit Tanjung Emas	9 Orang
Unit X Koto	5 Orang
<b>Total</b>	<b>101 Orang</b>

#### D. Pengembangan instrumen

Pengembangan instrumen penelitian merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan dan jawaban tertulis. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial merupakan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2010)

Memperoleh data dari suatu survei memerlukan desain pertanyaan yang secara logis berkaitan dengan pertanyaan penelitian, dengan setiap pertanyaan mewakili jawaban yang penting untuk menguji hipotesis. Penulis memodifikasi penelitian untuk memberikan pembobotan dengan skor atau nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : bobot/nilai = 5
2. Setuju (S) : bobot/nilai = 4
3. Kurang Setuju (KS) : bobot/nilai = 3
4. Tidak Setuju (TS) : bobot/nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot/nilai = 1

Dari pembobotan skor tersebut terlihat bahwa jawaban sangat setuju merupakan predikat tertinggi dengan bobot 5, diikuti dengan setuju dengan bobot 4, kemudian kurang setuju dengan bobot 3, selanjutnya tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan bobot yang paling rendah yaitu jawaban sangat tidak setuju.

Dibawah ini adalah rancangan pertanyaan yang akan diajukan peneliti dalam kuesioner.

**Tabel 3. 3**  
**Kisi-kisi Kuesioner**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Disiplin Kerja	a. Kualitas kedisiplinan b. Kuantitas pekerjaan c. Kompensasi d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. e. Konservasi	menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006: 101)
2	Motivasi Kerja	a. Kebutuhan fisiologikal b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan e. Kebutuhan aktualisasi diri	(Maslow A. H., 2018)
3	Kinerja karyawan	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas kerja c. Efisiensi d. Disiplin kerja e. Ketelitian f. Kepemimpinan g. Kejujuran h. Kreativitas	Menurut Wirawan (2009: 80)

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah proses yang sistematis dan terstandarisasi mendapatkan informasi yang diperlukan. Untuk memperoleh informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008)

2. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS versi 26 dimana uji yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Pengujian Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas menyatakan keakuratan atau ketepatan. Uji validitas adalah derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur, mempresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang diperoleh. Semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang diperoleh, maka semakin tinggi pula validitas datanya (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 2002)

Menjelaskan bahwa tingkat validasi dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung pada tabel correlations pada total nilai pearson correlations untuk tiap variabel dengan r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan 2 adalah variabel independennya jumlah sampel (n) dengan tingkat signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) R hitung > r tabel, berarti analisis tersebut dapat dinyatakan valid
- 2) R hitung < r tabel, berarti analisis tersebut dapat dinyatakan tidak valid (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, p. 2016).

## **b. Uji Reliabilitas**

Reliabel berkenaan dengan konsistensi, presisi, dan ketelitian. Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel jika data tersebut konsisten dan menunjukkan adanya ketelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (andal) serta mampu mengungkapkan konsistensi dan ketelitian informasi yang ada. (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, p. 2016)

Reliabilitas merupakan kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk mencapai tingkat kepekaan dan tingkat reliabilitas alat ukur yang diharapkan, maka perlu sebelumnya mengetahui apa yang akan diukur dan metode pengumpulan data apa yang digunakan (Bungin, 2005)

(Santoso, 2010) menjelaskan bahwa uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka suatu angket/kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal (Santoso, 2010)

Pengajuan kehandalan variabel berdasarkan pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan  $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel
- 2) Jika  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan  $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari  $r_{\text{kritis}}$  product moment. Atau bisa menggunakan batasan dengan kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika cronbach alpha hitung  $> 0,60$  (Sudarmanto & Gunawan, 2005)

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi dengan baik. Model regresi yang baik memiliki

nilai residual yang berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual, bukan pada masing-masing variabel

Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis, misalnya signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,049 maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal. Namun jika jauh dari nilai normal maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu: melakukan transformasi data, melakukan trimming data outliers atau menambah data observasi.

Sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya. Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. (Duli, 2019)

#### **b. Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. (Wiratma Sujarweni, 2016) pendeteksian multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dikatakan multikolinieritas apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai (VIF) pada model regresi.

#### **c. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, yang disebut homoskedastisitas.

Sedangkan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas (Rumengan, 2013).

Jika terjadinya heteroskedastisitas maka setiap terjadinya perubahan pada variabel terikat mengakibatkan errornya (residual) juga berubah sejalan atau kenaikan atau penurunannya. Akibatnya apabila variabel terikat bertambah maka kesalahan juga bertambah. Pada penelitian ini untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot (Gujarati, 2003), dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu :

- 1) Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola-pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen akibat dari pengaruh variabel independen. Jika hanya terdapat satu buah variabel independen dan satu variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi sederhana. Jika terdapat lebih dari satu variabel independen dan hanya satu variabel dependen maka regresi yang digunakan adalah regresi berganda. (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2014)

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda yang persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

$e$  = error/ Variabel residu

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020)

$H_0$ : Tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y

$H_a$ : Terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai T hitung  $>$  T tabel, maka hipotesis diterima
- 2) Sebaliknya jika nilai T hitung  $<$  T tabel, maka hipotesis ditolak

##### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020)

$H_0$ : Tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y

$H_a$ : Terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai F hitung  $>$  F tabel, maka hipotesis diterima
- 2) Sebaliknya jika nilai F hitung  $<$  F tabel, maka hipotesis ditolak

##### c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0 sampai 1

- 1) Jika nilai *adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

- 2) Sebaliknya jika nilai *adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sama dengan 0 yang dapat digunakan adalah nilai *R<sup>2</sup>* (Ghazali & laman, 2018)

## **BAB IV**

### **HASL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945, Dinyatakan bahwa cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat, yang di mana salah satu produksi yang penting tersebut adalah air. Pemerintah bertanggung jawab untuk mengatur penyelenggaraan air sehingga dapat memenuhi kebutuhan seluruh rakyat.

Sehingga sehubungan dalam hal tersebut pemerintah melalui dinas PU dengan kegiatan membangun sarana air bersih di batusangkar dilakukan. Pembangunan sarana air bersih tersebut dilaksanakan pada tahun 1980 oleh dinas PPSAB (Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih ) untuk wilayah Sumatera Barat yang berpusat di kota Padang, pembangunan ini merupakan bantuan pembangunan dan pengembangan jaringan pipa yang berasal dari dana APBN bantuan luar negeri dan APBD provinsi dengan sarana pembangunan yaitu menyediakan air bersih untuk masyarakat kota batusangkar dengan memenuhi unsur kualitas, kuantitas dan kontinuitas.

Adapun bantuan dari APBN tahun anggaran 1979/80 sebesar Rp. 64.160.000 dan tahun anggaran 1980/81 sebesar Rp. 67.370.000, APBD tahun anggaran 1979/80 sebesar Rp. 10.000.000 dan bantuan luar negeri sebesar Rp. 25.266.820 Pembangunan proyek ini bertujuan agar masyarakat memperoleh air yang cukup dan memenuhi syarat kesehatan serta diharapkan dapat mencegah penyebaran penyakit menular. Setelah Proyek Pembangunan rampung dilaksanakan oleh PPSAB Sumbar, pada tahun 1980 Dinas PU Kabupaten Tanah Datar sesuai Peraturan tentang pengelolaan perpipaan dan sarana yang sebelumnya di Kelola oleh PPSAB

Sumbar, membentuk suatu Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) yang berkantor di Kota Batusangkar yang merupakan cikal bakal terbentuknya Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. BPAM ini dibentuk berdasarkan SK Nomor 102/KPTS/CK/1981 tanggal 10 November 1981 dengan tujuan memberikan pelayanan pada Penduduk Kota Batusangkar yang dalam menjalankan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan tanpa meninggalkan fungsi sosialnya.

Pada tahun 1987, berdasarkan peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1987 tentang penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah dan serta adanya Reformasi Otonomi Daerah, maka pengelolaan air minum dikembalikan ke daerah provinsi kabupaten dan/atau kota sehingga, berdasarkan peraturan daerah kabupaten daerah tingkat II Tanah Datar nomor 01 tahun 1987 tentang perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah tingkat II Tanah Datar tanggal 24 Januari 1987 pengelolaan sarana air bersih yang semula dikelola oleh BPAM Kota Batusangkar berubah status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Tanah Datar. Adapun berdasarkan Perda tersebut semua proyek air minum dalam bentuk perpipaan dalam kabupaten, dikelola oleh perusahaan daerah termasuk proyek-proyek air minum yang berasal dari dana-dana Inpres kesehatan dan desa serta bantuan-bantuan departemen-departemen lembaga-lembaga lainnya yang selama ini dikelola oleh pemerintah desa ( pasal 2 ayat 3 peraturan daerah kabupaten daerah tingkat II Tanah datar nomor 01 tahun 1987).

Perusahaan Daerah air minum PDAM ini dibentuk dengan tujuan yaitu dalam rangka usaha turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan otonomi nasional pada khususnya dengan mengutamakan pemberian jasa, penyelenggaraan kemanfaatan umum serta pembinaan pendapatan daerah. Perusahaan daerah bergerak dalam lapangan usaha pengadaan air minum yang sehat sesuai dengan standar kesehatan dalam daerah kabupaten daerah tingkat II tanah datar dan usaha

lainnya yang akan ditetapkan oleh Bupati kepada daerah ( pasal 6 dan pasal 7 ayat 1 peraturan daerah kabupaten daerah tingkat II Tanah datar nomor 01 tahun 1987). Seiring meningkat pesatnya pembangunan proyek-proyek pengadaan air bersih, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar Kabupaten Tanah Datar selama berdiri selalu berupaya untuk mendapatkan proyek pengembangan jaringan demi kebutuhan masyarakat akan air minum yang layak dan aman baik melalui Pemerintah Pusat dengan dana APBN, Pinjaman Bank Dunia serta melibatkan peran pengusaha perantau berupa Dana-dana Hibah. Pengembangan jaringan selalu dilakukan baik melalui sistem gravitasi ataupun pompanisasi.

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan penduduk Kota Batusangkar baik di pedesaan dan kecamatan, serta disamping usaha Investasi dana Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar sendiri yang tersedia untuk mencapai Profit serta menerapkan fungsi sosial sebagai Operator Pelayanan air Minum Masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar terus berusaha mencapai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar yang SEHAT dari segi segala Aspek yaitu Aspek Keuangan; Aspek Operasional; Aspek Cakupan/Pelayanan; Aspek Kualitas Air serta Human Capital, Information and Organization Capital. Kemudian pada tahun 2021, dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimana diatur juga tentang perusahaan umum daerah sehingga perlu dilakukan penyesuaian pengaturannya dengan Undang-Undang tersebut, dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah Pasal 4 ayat (3) dimana Perumda Air Minum Kabupaten Tanah Datar merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Tanah Datar yang mengusahakan penyediaan air minum yang sehat dan memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat Kabupaten Tanah Datar, sehingga berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perusahaan Umum

Daerah Air Minum Kabupaten Tanah Datar, dalam rangka memperkuat kelembagaan Perusahaan Daerah Air Minum kemudian beralih nama menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Tanah Datar. Perumda Air Minum Kabupaten Tanah Datar dalam pembentukannya memiliki tujuan untuk:

- a. Menjamin tersedianya pelayanan air bersih untuk memenuhi hak masyarakat atas air minum.
- b. Meningkatkan pelayanan air minum yang berkualitas dengan harga terjangkau kepada masyarakat di Daerah.
- c. Mewujudkan penyelenggaraan air minum dengan memperluas cakupan pelayanan air minum, mengutamakan pemerataan air minum dengan mempertimbangkan keterjangkauan masyarakat di Daerah.
- d. Meningkatkan pendapatan asli Daerah. Perumda Air Minum Kabupaten Tanah Datar memiliki nama dan logo “ Tirta Alami ” yang dimana secara keseluruhannya bermakna sebagai Air Alam Minangkabau yang mengalir selama 24 jam dalam melayani masyarakat / Konsumen di Kabupaten Tanah Datar.

Perumda Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar yang semula memiliki sumber mata air Kiambang yang merupakan peninggalan zaman air yang didistribusikan untuk masyarakat Kabupaten Tanah Datar, adapun sumber air tersebut terdiri dari :

- a. Kiambang
- b. Seruni Minang
- c. Silabuak
- d. Simpang Cancang
- e. Kadaharan
- f. Pincuran Bungo
- g. Sungai Maruok
- h. Batu Limbak
- i. Tumungguang
- j. Air Tabik

- k. Koto Basa
- l. Gunung Kaciak
- m. Dalimo
- n. Sitakuak
- o. Koto Hiliang
- p. Minang Tanjung
- q. Bawah Burai
- r. Pemandian Minang

*Sumber: Data Teknik 2021*

Dalam perjalanannya, Perumda Air Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar akan terus tumbuh maju dalam memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat di seluruh Kabupaten Tanah Datar sesuai dengan amanat Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

Perumusan suatu visi sangat dipengaruhi oleh faktor internal yang terdiri dari aspek teknis, keuangan, organisasi serta pelayanan dan faktor eksternal yang terdiri dari aspek sosial ekonomi dan budaya, dukungan pemerintah, aspek hukum serta aspek geologis. Dengan memperhatikan pengaruh faktor internal dan eksternal yang realistis yang ditunjukkan oleh hasil analisa SWOT maka disusunlah visi. Visi merupakan harapan dan cita-cita yang akan diwujudkan oleh perusahaan dimasa depan dalam jangka waktu menengah dan panjang. Visi ini akan membentuk perusahaan di masa yang akan datang memberikan arah bagi perkembangan perusahaan. Visi dari Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kab. Tanah Datar "Menjadikan Perumda Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar sebagai Perusahaan yang Profesional dalam Layanan Air Minum."

Maksud dan tujuan dari Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kab. Tanah Datar adalah untuk memberikan pelayanan penyediaan air bersih yang sehat dan cukup untuk masyarakat, juga memberikan

Pelayanan yang baik, efisien, efektif, terbuka, transparan, adil/tidak diskriminatif, dan akuntabel, sehingga diharapkan dapat memberikan dampak peningkatan pelayanan kepada pelanggan dan masyarakat juga terhindar dari bahaya penyakit yang ditimbulkan ataupun yang disebarkan melalui air, di samping itu dengan adanya peningkatan penyediaan air bersih dapat menunjang aktivitas dan produktivitas masyarakat.

Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kab. Tanah Datar seperti yang dijelaskan sebelumnya dibuat untuk melengkapi pencapaian visi. Misi juga ditujukan untuk memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kab. Tanah Datar uraian sebagai berikut:

a. Meningkatkan Keutamaan Profesionalisme Pelayanan

- 1) Membentuk unit reaksi cepat dan tanggap Pelayanan
- 2) Membentuk unit pengaduan Pelayanan
- 3) Menyediakan Informasi yang cepat dan akurat berkaitan dengan kuantitas dan kualitas pelayanan prima pada pelanggan

b. Meningkatkan pengembangan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM)

Mengadakan informasi pelatihan bagi karyawan sesuai bidang kerja secara terukur dan berkelanjutan

c. Menjaga kelestarian Sumber Air Baku

- 1) Mengadakan kemitraan dengan pihak sekitar sumber air secara terbuka, terukur dan berkepastian hukum
- 2) Membangun komunikasi yang berkelanjutan dan berkeadilan dalam rangka menjaga kepentingan sosial masyarakat di sekitar sumber air

d. Meningkatkan Kinerja keuangan perusahaan

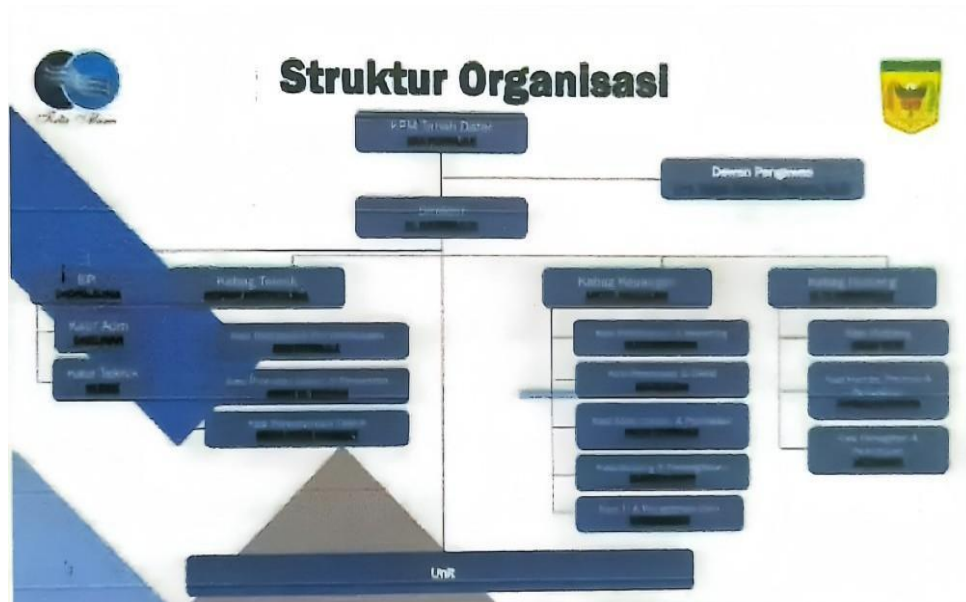
- 1) Membuat standar baku pelayanan
- 2) Mengadakan connecting dengan potensi penggalangan dana baik dana pusat (APBN) maupun lembaga donor asing yang relevan.

- e. Mewujudkan terciptanya budaya kerja yang positif
  - Menjalankan sistem kerja berpenghargaan dan menjalankan hukuman (*Punish and reward*) atas kinerja karyawan
- f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
  - Memberikan reward / penghargaan bonus bagi produktivitas kerja karyawan
- g. Meningkatkan integritas operasional perusahaan
  - 1) Menjalankan peran fungsi dan tugas pokok seluruh komponen perusahaan untuk pencapaian visi perusahaan
  - 2) Meningkatkan peran serta badan pengawas perusahaan dengan mengedepankan prinsip-prinsip manajemen profesional yang berelixa, terukur dan terpercaya
  - 3) Penambahan saluran dan jaringan baru
  - 4) Peningkatan akses air minum secara umum dan khususnya low profit Income
- h. Meningkatkan kemandirian perusahaan
  - 1) Mengupayakan semaksimal mungkin sumber-sumber pendanaan perusahaan agar kinerja keuangan meningkat
  - 2) Mengoptimalkan perluasan jaringan baru dengan harga yang kompetitif agar keuntungan perusahaan dapat dimaksimalkan yang pada gilirannya akan memperkuat kemandirian perusahaan
- i. Meningkatkan kerja sama antar kepentingan dan stakeholder
  - Membuat MoU dengan multi stakeholder dalam rangka pengembangan bisnis dan jaringan kerja Perumda Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar menuju Visi Perusahaan.



**Gambar 4. 1**  
**Logo Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami**

### **3. Struktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**



**Gambar 4. 2**  
**Struktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami**  
**Kabupaten Tanah Datar**

### **4. Tugas, Fungsi Kedudukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Tanah Datar Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Tanah Datar. Secara umum rancangan Peraturan Daerah ini meliputi substansi Ketentuan Umum, Nama dan Tempat Kedudukan,

Maksud, Tujuan dan Kegiatan Usaha, Jangka Waktu Berdiri, Modal, Organ Perumda Air Minum, Kepegawaian, Tata Kelola Perusahaan yang Baik, Perencanaan dan Pelaporan, Penggunaan Laba Perumda Air Minum, Kerja Sama, Evaluasi dan Restrukturisasi, Pembubaran, Pembinaan dan Pengawasan, Ketentuan Peralihan serta Ketentuan Penutup.

a. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengolahan air minum sesuai peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alam Kabupaten Tanah Datar mempunyai fungsi:

- 1) Pelayanan umum penyediaan air minum dan/atau air bersih kepada pelanggan serta pendistribusian/penjualan air baku didalam dan di luar daerah.
- 2) Pemberian jasa teknis kepada masyarakat yang berhubungan dengan bidang air minum atau air bersih baik diminta maupun tidak diminta.
- 3) Pemberian kontribusi terhadap peningkatan pendapatan asli Daerah.

c. Kedudukan

- 1) Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar berkedudukan sebagai Badan Usaha Milik Daerah dan merupakan suatu kelengkapan otonomi daerah yang bergerak dibidang pengelolaan air minum dan/atau air bersih serta penjualan air baku dengan diselenggarakan atas dasar prinsip ekonomi perusahaan.
- 2) Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Dewan Pengawas.

## B. Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini memiliki 101 orang responden yang merupakan karyawan dari PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Kuesioner penelitian ini disebarikan sejak tanggal 6 Januari 2025 sampai 9 Januari 2025 sebanyak 101 kuesioner.

Indikator kuesioner yang diujikan ada 18 pertanyaan dibagi dalam 3 bagian. Bagian pertama disajikan tentang Disiplin Kerja, bagian kedua Motivasi Kerja, dan bagian ketiga disajikan tentang kinerja karyawan.

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah meliputi: usia dan jenis kelamin. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### a. Responden Berdasarkan Rentang Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan rentang usia dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik responden berdasarkan rentang usia**

No	Usia	Responden	Persentase
1	< 30 Tahun	26 Orang	26%
2	31 - 40 Tahun	53 Orang	52%
3	> 40 Tahun	22 Orang	22%
Total		101 Orang	100%

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.1 dapat terlihat bahwa responden yang paling banyak penulis temukan pada rentang usia 31- 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 52%. Kemudian responden pada rentang usia kurang dari 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 26 orang dengan persentase 26%.

Responden pada rentang usia besar dari 40 tahun dengan jumlah responden 22 orang dengan persentase sebanyak 22%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar adalah berusia 31 – 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 52 orang dengan persentase 52%.

#### **b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karyawan responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – laki	62 Orang	61%
2	Perempuan	39 Orang	39%
Total		101 Orang	100%

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.2 dapat terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 62 Orang dengan persentase sebesar 61% dan responden perempuan yaitu sebanyak 39 Orang dengan persentase sebesar 39%. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mayoritas yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 62 Orang dengan persentase sebesar 61%, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 39 Orang dengan persentase sebesar 39%.

### **C. Hasil Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu angket kuesioner. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur suatu kevalidan suatu angket kuesioner dari data responden. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana

ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengujian Validitas butir soal dan butir soal mengkorelasikan skor total dengan penyelesaian dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 26. Uji validitas ini ialah dengan membandingkan antara rhitung dan rtabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang dikemukakan pearson, dengan kriteria sebagai berikut

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Setelah dilakukannya uji validitas, apabila pernyataan pada kuesioner tersebut ada yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Dan kemudian pernyataan yang valid, maka data tersebut dapat diolah ke tahap uji selanjutnya. Untuk penelitian nilai  $df = n-2$  atau  $101-2 = 99$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka didapat nilai rtabel adalah sebesar 0,1956. Jika nilai *Correlation* (rhitung) lebih besar dari 0,1956 maka pernyataan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi (X1) yang telah diolah pada IBM SPSS Statistics versi 26 data yang signifikan diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>R-hitung</b>	<b>R-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,592	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,533		Valid
Pernyataan 3	0,403		Valid
Pernyataan 4	0,653		Valid
Pernyataan 5	0,357		Valid

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.3 pada penelitian ini untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X1) dengan total 5 item pernyataan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 5 item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid semua dikarenakan korelasi rhitung melebihi batas nilai rtabel sebesar 0,195 yaitu berkisar antara 0,357 s/d 0,653.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) yang telah diolah pada SPSS Statistics versi 26 yang signifikan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

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

<b>Pernyataan</b>	<b>R-hitung</b>	<b>R-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,630	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,823		Valid
Pernyataan 3	0,352		Valid
Pernyataan 4	0,328		Valid
Pernyataan 5	0,457		Valid

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.4 pada penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X2) dengan total 5 item pernyataan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid semua dikarenakan korelasi r hitung melebihi batas nilai r tabel sebesar 0,195 yaitu berkisar antara 0,328 s/d 0,823.

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah diolah pada SPSS Statistics versi 26 data yang signifikan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>R-hitung</b>	<b>R-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,258	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,272		Valid
Pernyataan 3	0,469		Valid
Pernyataan 4	0,699		Valid
Pernyataan 5	0,342		Valid
Pernyataan 6	0,206		Valid
Pernyataan 7	0,697		Valid
Pernyataan 8	0,537		Valid

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.5 pada penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) dengan total 8 item pernyataan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 8 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid semua dikarenakan korelasi r hitung melebihi batas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,195 yaitu berkisar antara 0,206 s/d 0,699.

Setelah dilakukan Uji Validitas, apabila pertanyaan kuesioner yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Kemudian pertanyaan yang valid, data tersebut dapat diolah untuk tahap uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan  $> 0,6$  sebagai koefisien reliabilitas instrument, maka variabel tersebut dinyatakan *reliabel* atau handal. Dan sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan  $< 0,6$  sebagai koefisien reliabilitas instrument, maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliabel* atau handal.

**Tabel 4. 6**  
**Uji reabilitas variable Disiplin Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,668 untuk pertanyaan P1 sampai P5 variabel Disiplin Kerja (X1), maka dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner ini bersifat reliable atau handal karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  yaitu 0,668.

**Tabel 4. 7**  
**Uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,691 untuk pertanyaan P1 sampai P5 variabel Motivasi Kerja (X2), maka dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner ini bersifat reliable atau handal karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 yaitu 0,691.

**Tabel 4. 8**  
**Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	9

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,672 untuk pertanyaan P1 sampai P8 variabel kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner ini bersifat reliable atau handal karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 yaitu 0,672.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil uji reliabilitas keseluruhan terlihat di bawah ini :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil uji reliabilitas keseluruhan**

Variabel Penelitian	N Item	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	6	0,668	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0,691	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,672	0,6	Reliabel

*Sumber: Data diolah*

Pada tabel 4.9 terlihat masing-masing item pernyataan yang mendukung variabel Disiplin Kerja (X1) yang telah dihitung dengan uji reliabilitas menunjukkan nilai 0,668 variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai 0,691 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,672 telah menghasilkan cronbach alpha diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut telah reliabel atau handal.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. pengujian normalitas juga dapat dilihat melalui uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menguji asumsi normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov nilai signifikan harus  $> 0,05$ . Berikut ini hasil uji Kolmogorov Smirnov:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62962641
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.104
	Negative	-.170
Test Statistic		.170

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)	.205
Point Probability	0.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov test* pada tabel diatas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai tingkat  $\alpha = 0,05$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data nilai residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen model regresi menunjukkan korelasi atau tidak. Hal yang menguntungkan adalah variabel-variabel ini tidak orthogonal, sehingga jika variabel-variabel independen berkorelasi, tidak boleh ada hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Variabel independen yang tergolong ortogonal mempunyai nilai interkorelasi kurang dari atau sama dengan nol. Nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance menunjukkan adanya multikolinearitas. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lain diukur dengan toleransi. Dalam suatu model, multikolinearitas dapat terjadi jika nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka hal tersebut dapat diamati. Dengan demikian, model tersebut dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	1.000	1.000

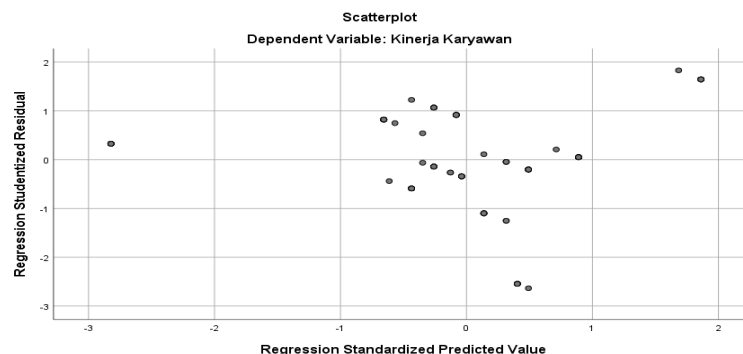
Sumber: Data Diolah

Hasil uji multikolinearitas pada table 4. 11 di atas menunjukkan nilai tolerance 1000 untuk variabel disiplin kerja dan 1000 untuk variabel motivasi kerja. Nilai VIF variabel disiplin kerja dan motivasi kerja seharga 1.000. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi untuk kedua variabel  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ . Berdasarkan evaluasi dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas kinerja karyawan antara disiplin kerja dan motivasi kerja.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residunya dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedantisitas antara lain

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang melebur kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas)
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



**Gambar 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan scatterplot pada gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan terdapat titik-titik yang tersebar pada grafik di bawah dan di atas sumbu di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terdapat pola yang beraturan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan gambar terlihat dari scatterplot di atas bahwa model regresi layak untuk memprediksi disiplin kerja dan motif batik kerja berdasarkan variabel independen yaitu kinerja karyawan.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu ataupun lebih variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Hasil analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda yang diteliti dapat dituliskan sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Uji regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.862	2.682		.000
	Disiplin Kerja	.841	.097	.653	.000
	Motivasi Kerja	.130	.081	.120	.114

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji analisis linear berganda pada tabel diatas dapat dijadikan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,862 + 0,841 X_1 + 0,130 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

B1,B2, = Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $\alpha$  atau nilai konstanta sebesar 13,862, variabel dependen kinerja karyawan dalam hal ini berarti akan sama nilainya dengan konstanta sebesar 13,862 apabila Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,841 yang artinya koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari pada itu variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,841.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,130 yang artinya koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi kerja, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,130.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (*Degree Of*

*Freedom*) = (n-2) dimana n adalah jumlah responden dan 2 adalah jumlah variabel bebas.

Jika signifikansi < 0,05 maka H0 diterima dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka H0 ditolak. Selanjutnya jika thitung > ttabel maka hipotesis diterima dan jika thitung < ttabel maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Statistik-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.862	2.682		5.169	.000
	Disiplin Kerja	.841	.097	.653	8.644	.000
	Motivasi Kerja	.130	.081	.120	1.593	.114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.13 Uji Parsial (Uji T) pengaruh dari masing-masing variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar untuk memberi t tabel adalah  $df = n-2$  yaitu  $101-2 = 99$ , jadi nilai t tabel di angka 1,660. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar, hasil pengujian (Uji T) antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung < ttabel ( $8,644 > 1.660$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Untuk memberi t tabel adalah  $df = n-2$  yaitu  $101-2 = 99$ , jadi nilai t tabel di angka 1.660. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar, hasil pengujian (Uji T) antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung  $<$  ttabel ( $1,593 < 1,660$ ), maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dengan tingkat nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0,114 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

#### **b. Uji Simultan (Uji f)**

Uji Simultan (Uji F) bertujuan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji Simultan (Uji F) digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Untuk menentukan nilai F Tabel, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\%$  0,05 dengan taraf menghitung dfl (jumlah variabel-1), dan di2 ( $n-k-1$ ), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Jika Fhitung  $>$  Ftabel atau signifikansi  $<$   $\alpha = 0,05$  ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika Fhitung  $<$  Ftabel atau signifikansi  $>$   $\alpha = 0,05$  ini berarti bahwa seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 14**  
**Uji simultan (uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.224	2	107.112	38.632	.000 <sup>b</sup>
	Residual	271.717	98	2.773		
	Total	485.941	100			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F) di atas dapat dilihat nilai fhitung sebesar 38,632 dengan signifikan sebesar 0,000 nilai ftabel pada tabel statistik dengan  $\alpha = 0,05$  dengan df1 (jumlah variabel-1) atau  $2-1 = 1$  dan df2 (n-k-1) atau  $101-2-1 = 98$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,09. f hitung > f tabel ( $38,632 > 3,09$ ) dan signifikan <  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti variabel independen secara bersama- sama (Simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

#### **6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai koefisien determinasi berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya di sebabkan oleh X. Oleh demikian, bila nilai X diketahui, nilai Y dapat diramalkan secara sempurna. Nilai R<sup>2</sup> akan selalu berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan pengaruhnya kepada variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.442	1.64617
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat diperoleh nilai R yang merupakan simbol dari koefisien korelasi dengan nilai sebesar 0,673 artinya terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 67.3% sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini berarti nilai R dapat diinterpretasikan dalam bentuk persentase bahwa hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan kuat dengan perolehan nilai R Square atau koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,453 hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 45,3% terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 45,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 54,7% lagi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil statistik diperoleh bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan menyajikan hasil yang beragam dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil pengujian dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya diduga karena adanya perbedaan metode

pengujian, sumber data dan perbedaan pada objek yang diteliti serta tahun penelitian.

### **1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa, antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $8,688 > t_{tabel}$  sebesar 1,663, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, sebaliknya semakin rendah Disiplin Kerja maka semakin rendah pula Kinerja Karyawannya.

(Satrohadiwiryo, 2001) Teori yang mengemukakan bahwa salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu disiplin kerja . Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja lebih baik tepat waktu dan tidak pernah membolos. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja.

Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfadhil, Tulhusnah, & Soeliha, 2024) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja 5,268 dengan nilai signifikansi  $0,000 <$

0,05.

Dan selaras juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurzakiah & Desty Febrian, 2024) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ) ”. Hasil penelitian tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja  $3,720 > 1,688$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa, antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $1,593 < t_{tabel}$  sebesar  $1,660$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0,114 > 0,05$ . Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk Motivasi Kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar sendiri belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sarana prasarana perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya motivasi kerja yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, masih kurangnya komunikasi efektif antara atasan dan karyawan., dan kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dan hal ini bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan yang dilakukan oleh (Darwin, Palinggi, & Djiu, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara”. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang

dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji regresi dan nilai  $t$  hitung  $< t$  table ( $1,565 < 2,093$ ).

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis Uji F diatas dapat diketahui bahwa, antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} > f_{tabel}$  ( $38.632 > 3,109$ ) dan signifikan  $< \alpha 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja dan motivasi kerja tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawannya.

(Wirawan, 2009).Teori yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang timbul dan intern. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawati & Oktavianti, 2024) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,832 + 0,301(X1) + 0,732(X2)$ . Nilai Koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,791 artinya memiliki hubungan yang kuat.

Dan sama juga penelitian yang dilakukan Oleh (Winata, 2024) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. Widya Techno Abadi ”. Hasil penelitian tersebut menggunakan uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} (68,081) > F_{Tabel} (3,12)$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja pada PT Widya Techno Abadi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Dengan hasil Uji t antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $8,688 > t_{tabel}$  sebesar  $1,663$ , maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Dengan hasil Uji t, antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $1,593 < t_{tabel}$  sebesar  $1,660$ , maka  $H_02$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0,114 > 0,05$ .
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Dengan hasil Uji F, antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} > f_{tabel}$  ( $38,632 > 3,109$ ) dan signifikan  $< \alpha 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

#### **B. Saran**

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar lebih meningkatkan motivasi untuk karyawan-karyawannya dan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berpotensi bagus, serta program motivasi karyawan seperti pelatihan, workshop, atau program pengembangan karir.
2. Penelitian ini mengambil objek yang terbatas yakni pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar. Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengamatan dengan objek yang lebih luas, sehingga dapat dijadikan acuan bagi kepentingan generalisasi permasalahan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entreprenour (JME)*, 869.
- Anggi, Dira, R., Ayu, & Liza. (2024). Hasil Observasi Awal, Wawancara Dengan Karyawan Pada PDAM Tirta Alami Kabupaten Tanah Datar.
- Bamawi. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero)*. Jakarta: repositori.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darwin, Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 85-92.
- Gulo, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 302 - 303.
- Handoko, H. (1990). *Manajemen Edisi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heriyanto. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Universitas Proklamasi.
- Irum Shahzadi, a. a. (2014). Impact of employee motivation of employee performance. *Journal of Business and Management*, V. 6, No. 23.
- Kasim, D., Rantetampang, A., & Lambantobing, H. (2016). Relationship of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *International journal of sciences : Basic and Applied Research (USBAR)*, V. 26, No. 1 , pp 154-164.

- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 61 - 70.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Yogyakarta. BPF: Cetakan Pertama .
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya: Cetakan Sebelas.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nurzakiah, E. L., & Desty Febrina, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 60.
- Oktavia. (2023). Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV TRI ABADI. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1-2.
- Onanda, B. (2015). The Effects of Motivation on Job Performance A case study of KCB Coast Region. *International Journal of Scientific and Research Publications*, V. 5.
- P, M. S., & Hasibuan. (2008). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO). *Sei Semarang. STEI Mahkota Tricom Ungguh*, 39-48.
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Ana Nurani, P., & Rizkia Puspitaningnala, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economia*, 120.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 11-22.

- Rivai, V., & D E, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rofiliana, L., & Raffiudin, M. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia*. Indonesia: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Roflin, E., Andryani Liberty, I., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Rozalina, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 95 - 103.
- Santoso, A. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Fakultas Ekonomi–Universitas Kadiri*, 108 - 110.
- Satrohadiwiryo, S. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2,*, 181-250.
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol.2, 181 - 250.
- Sinungan, M. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, & Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linier Berganda*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2003). Landasan Psikologis Proses Pendidikan. *Remaja Rosda Karya*, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Wahyuni, D, & Halimahtussaddiah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan 4(September)*, 430-436.
- Winata, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Techno Abadi. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 244.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 59.

