

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon

*Angela Worang
Roy F. Runtuwene*

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
worangangela74@gmail.com*

ABSTRACT

This research was conducted in PDAM Tomohon City which has the purpose of this study to: 1) knowing the effect of motivation on the performance of PDAM Tomohon City employees; 2) knowing the influence of work discipline on the performance of PDAM Tomohon City employees; 3) knowing the motivation and work discipline on the performance of PDAM Tomohon City employees. Where employees are required to have knowledge and skills must also have experience of motivation and discipline as well as performance, but basically PDAM Tomohon City employees ignore motivation and discipline as well as existing performance. This type of research is a type of associative and quantitative descriptive research. The sample used was 60 employees. Data collection techniques used in this study used questionnaire and library methods. To examine the influence of motivation and discipline on performance by using multiple linear regression test analysis techniques. The tools used in testing data instruments are validity and reliability tests; classic assumption test (normality test, multicellularity test, and heteroscedasticity test). The results of this study show that motivation variables and work discipline simultaneously influence the performance of PDAM Tomohon city employees, while partially motivation has a significant effect on performance, and discipline does not affect the employee performance of PDAM Tomohon City.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja

karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi pemerintah maupun swasta selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Istiani, 2017).

Menurut Pio, dkk (2015), untuk mencapai target yang ditetapkan (kinerja yang baik), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik, berlaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam

perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan (Liana dan Irawati, 2014).

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon serta menganalisis variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Tomohon bertempat dan telah dilaksanakan pada bulan Januari 2019. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menempuh beberapa langkah diantaranya diadakan terlebih dahulu studi terhadap masalah yang akan diangkat dari beberapa literatur dan informasi dari internet yang ada. Selanjutnya diadakan persiapan untuk pencarian data yang diperlukan untuk dapat menganalisis masalah melalui kuesioner (Data Sekunder). Setelah semua data sudah terkumpul maka diadakan pengolahan data, setelah itu didapat hasil analisisnya maka akan dimulai pembahasan yang akan

menghasilkan kesimpulan dan saran. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode kuesioner dan kepustakaan. Untuk meneliti pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil perhitungan regresi linear berganda antara Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja (Y) dengan dibantu SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai B	Nilai t	Sig.
Constant	31,742	4,339	0,000
Motivasi (X1)	0,530	4,339	0,000
Disiplin (X2)	0,076	0,435	0,666

Dari persamaan linear berganda tersebut dapat diketahui bahwa :

Nilai Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,530 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi motivasi semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,076 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap disiplin semakin baik maka kinerja akan meningkat.

$$\text{Persamaan Regresi menjadi} \\ Y = 31,742 + 0,530 X1 + 0,076 X2$$

Uji t digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh kontribusi suatu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel terikat.

Hasil uji t untuk Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 4,389 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau nilai t hitung $>$ t tabel ($4,339 > 2,000$), maka dapat dijelaskan bahwa motivasi secara individu atau parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tomohon.

Hasil uji t untuk Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai 0,666 dan t hitung menunjukkan nilai 0,435 artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,666 > 0,05$) atau nilai t hitung $<$ t tabel ($0,435 < 2,000$), maka dapat dijelaskan bahwa disiplin secara individu atau parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tomohon.

Uji F yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah kontribusi dari variabel bebas terhadap tak bebas secara bersama-sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Simultan

Model		Sum Of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regress	955.601	2	477.801	13.381	.000 ^b
	Residu	2035.249	57	35.706		
	Total	2990.850	59			

Karena tingkat signifikansi pada uji F sebesar 0,000 dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hal ini dapat berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara signifikan oleh Motivasi dan Disiplin.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Sig, 0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk motivasi, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada motivasi pada karyawan

maka kinerja juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah.

Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja karyawan dalam hal ini kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya karyawan harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kalau karyawan tidak mempunyai motivasi yang baik maka tujuan dari kerja tidak akan tercapai dan bisa saja hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan di PDAM Kota Tomohon. Motivasi yang diberikan oleh PDAM Kota Tomohon kepada pegawai berupa adanya gaji yang baik, adanya jaminan kesehatan dan hari tua serta adanya bonus. Selain itu juga, adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan tambahan ataupun pelatihan-pelatihan yang bisa diikuti oleh pegawai dan adanya kesempatan naik jabatan.

Berdasar hasil penelitian, peneliti berpendapat motivasi yang maksimal dihubungkan dengan kinerja yang baik. Sebaliknya, motivasi yang kurang dihubungkan dengan kinerja yang kurang baik. Pegawai yang diberi motivasi lewat pemberian gaji, kenaikan pangkat dan adanya penghargaan atas kerjanya pasti akan bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan deskripsi kerjanya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja

seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang maksimal adalah fungsi dan interaksi antara kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) sebesar 0,666 yang lebih besar dari 0,05 (Sig, 0,666 > 0,05). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk disiplin, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif ditolak, yaitu disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja karyawan maka kinerja belum tentu akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa walaupun karyawan memiliki tingkat disiplin yang kurang baik akan dalam pekerjaannya mereka telah mengetahui apa yang akan mereka lakukan. Walaupun para karyawan masih melakukan hal-hal yang tidak disiplin seperti sering terlambat masuk kerja, tidak masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan tidak menggunakan

seragam kantor ketika melakukan pekerjaan, akan tetapi para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Simultan Variabel Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja, ternyata mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon, dengan kontribusi R Square sebesar 0,320 atau sebesar 32,0%. Nilai R menunjukkan nilai 0,565 atau berada pada tingkat hubungan yang sedang dengan interval koefisien 0,400 – 0,599 (Sugiyono, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi ini mempunyai hubungan (pengaruh) yang sedang dimana seseorang akan termotivasi yang diiringi dengan disiplin untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Untuk itu peneliti menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor dalam penelitian. Hal ini dikarenakan masing-masing faktor mem-

punyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhinya

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu: Secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hal ini dibuktikan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,666 yang lebih besar dari 0,05.

Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Saran

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, perlu peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), mengingat motivasi dan variabel disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan, serta penanaman mental keagamaan yang kuat guna mendapatkan mutu yang tinggi sekaligus berakhlak mulia.

Hendaknya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PDAM Kota Tomohon tersebut

diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi nilai yang cukup, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu perhatian, misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Untuk penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi, seperti variabel kompetensi, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja serta budaya kerja.

Daftar Pustaka

- Handoko. 2002. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta BPFE UGM
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta .Bumi Aksara.
- , 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Liana, Y dan R. Irawati. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3 (1): 17-34.
- Pio, R. J. Nimran, U., Alhabsji, T dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

DeReMa Jurnal Manajemen 10 (1):
22-60.

Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan B*. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta Kencana.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Jakarta Grafindo Persada.