

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
LEMATANG ENIMMUARA ENIM**

**SKRIPSI**



**Nama : Fitria Nurul Khomariyah  
Nim : 212018068**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
LEMATANG ENIMMUARA ENIM**

Diajukan untuk menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang



**Nama : Fitria Nurul Khomariyah**  
**Nim : 212018068**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitria Nurul Khomariyah  
NIM : 212018068  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, 2022



Fitria Nurul Khomariyah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

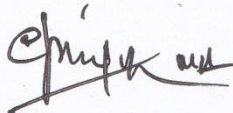
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim

Nama : Fitria Nurul Khomariyah  
Nim : 212018068  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi: Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan isahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I



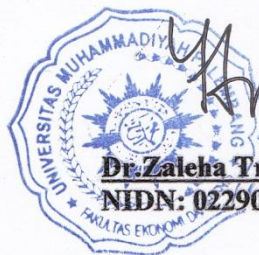
**Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si**  
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



**Edy Liswani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0027086001

Mengetahui,  
Dekan  
U.b Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Selalu bersyukur dengan apa yang terjadi didalam hidup kita, selalu berdoa tentang apapun itu untuk hidup kita, jalani apapun itu yang telah ditakdirkan dari-Nya untuk kita dengan rasa ikhlas, senang hati, penuh rasa syukur dan kelapangan dada.”*

*“Terimakasih untuk diri ini sudah ikhlas dengan ketetapan-Nya, terimakasih untuk kita semua yang sudah bertahan sampai saat ini, lelahmu tidak akan sia-sia, tangis dan usahamu akan berbuah manis jika kita mau berusaha dan bersungguh-sungguh dalam menjalaninya”*

### **“The Power Of Do’a&It’s Okay Not to be Fine”**

*Ku persembahkan kepada :*

- ❖ (Alm) Ayah tercinta Rasmin Anwari*
- ❖ Ibunda tercinta Yati Maisaroh*
- ❖ Mamasku Khoirun Nuril Anwar,S.Pd*
- ❖ Mbakku Putri Islamiyati Sholiha, S.M*
- ❖ Dosen pembimbingku*
- ❖ Almamaterku*
- ❖ Teman-teman yang selalu ada*

## PRAKATA



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabbarokatuh

Syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim”

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak–pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada kedua orang tua saya (Almarhum Ayah tercinta Rasmin Anwari dan Ibunda tercinta Yati Maisaroh) yang telah mendidik, menyayangi dengan tulus dan ikhlas, membiayai, mendoakan, dan memberi dukungan kepada penulis dengan sepenuh hati. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Bapak Mister Chandra, S.Pd.,M.SiselakuSekertaris Progran StudiManajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ibu Dr. Zaleha Triandayani, S.E.,M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Semua dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
9. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim yang telah banyak membantu terutama pada penyediaan data-data yang menjadi objek penelitian.
10. Untuk Keluargaku pakde Khosiin Bude Sri, Paman endutku tercinta M. Yamin, Mamas ku tercinta Khoirun Nuril Anwar, Mbakku tercinta Putri Islami Yati Sholiha. Sepupu-sepupu ku terutama Mas Irul dan Mas Fadil yang selalu menemani VC setiap malam,dalam mengerjakan skripsi.
11. Dan teman-teman sekaligus Sahabat terbaikku yang selalu memberikan semangat, dukungan dan support sistem, Dya, Syabila, Milanda, Nabila, May, Dinda, Farid, Triadi, Sheila, liyak, Wisnu, Andi dan taklupa ciwi-ciwi manjalitaku di WACANA ku Tersayang.
12. Untuk Almamater dan kampus hijau yang selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Aamiin yarobbal'alam.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Palembang, 2022

Penulis

Fitria Nurul Khomariyah



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Bebas Pelagiat .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata .....	vi
Halaman Daftar Isi .....	x
Halaman Daftar Tabel .....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak .....	xiii

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10

### BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	36
C. Kerangka Pemikiran.....	45
D. Hipotesis.....	48

### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian .....	49
C.Operasionalisasi Variabel .....	50
D.Populasi Dan Sampei .....	50
E. Data Yang Diperlukan .....	53
F.Metode Pengumpulan Data.....	53
G.Analisis Data Dan Teknik Analisis Data.....	54

### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Dan Penelitian.....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67

### BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	99
B. Saran.....	100

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

## TABEL

Tabel I.1 Tabel target realisasi Produksi Air Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim .....	5
Gambar III.1 Kerangka Pemikiran .....	48
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
Tabel III.2 Daftar Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja.....	52
Diagram IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Diagram IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Diagram IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Diagram IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	69
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	71
Tabel IV.2 Reabilitas Statistic.....	72
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja ..	73
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	76
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	79
Tabel IV.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel IV.7 Uji Simultan .....	83
Tabel IV.8 Uji t Parsial .....	84
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Form Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Tabel Pernyataan Responden
- Lampiran 4 Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 5 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 6 Tabel Uji  $R^2$ , Uji F, Uji t
- Lampiran 7 Tabel Karakteristik Jawaban Responden
- Lampiran 8 Tabel Uji F
- Lampiran 9 Tabel Uji t
- Lampiran 10 Tabel Uji r
- Lampiran 11 Biodata Penulis
- Lampiran 12 Surat Setelah Riset
- Lampiran 13 Sertifikat PK2MB
- Lampiran 14 Sertifikat AIK
- Lampiran 15 Sertifikat Aplikasi Kompuer
- Lampiran 16 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 17 Sertifikat SPSS
- Lampiran 18 Plagiat Checker

## ABSTRAK

**Fitria Nurul Khomariyah/ 212018068 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim / Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui rumusan masalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim. Analisis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $Y = 1,631 + 0,457 X_1 + 0,496 X_2$ . Uji hipotesis secara simultan menggambarkan ada pengaruh yang positif dan signifikan pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 317,549 > F_{tabel} 2,40$  signifikan sebesar  $\alpha = 0,1$ . Secara parsial diketahui motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,963 > t_{tabel} 1,297$ , disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,772 > t_{tabel} 1,297$ .

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

## **ABSTRACT**

***Fitria Nurul Khiomariyah / 212018068 / The Influence of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees of the Regional Water Company Lematang Enim Muara Enim / Human Resource Management***

*The purpose of this study was to find out whether the problem formulation had the effect of motivation and work discipline on the performance of the employees of the Lematang Enim Muara Enim Regional Drinking Water Compan. Analysis of the data used was qualitative data that is quantitative. The analysis technique used in this study was multiple linear regression. The results showed that work motivation and discipline had a positive influence on employee performace. A value of  $Y = 1,631 + 0,457 X_1 + 0,496 X_2$ . Hypothesis testing simultaneously illustrates that there was a positive and significant influence of work motivation and discipline on employee performance with a value of  $F_{count} 317.549 > F_{table} 2,4$ , a significant level of  $\alpha = 0,1$ . Partially known motivation has an influence on employee performance with a value of  $t_{count} 2,963 > t_{table1} 1,297$ . Work discipline has an influence on employee pperformance with  $t_{count} 3,772 > t_{table} 1,297$ .*

***Keyword : Motivation and Work Discipline Employees Performance***

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang paling di butuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya sebuah perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan hasil kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam ruang lingkup kerja dan jabatannya.

Perusahaan pada saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan. Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo2016:07) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi para perusahaan.

Kinerja organisasi yang ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara produk untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja.

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lainyaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2017:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.Heller (Wibowo 2016:322) menyatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (Wibowo 2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Dari pendapat-pendapat berikut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan

dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik bagi perusahaan.

Menurut Malayu (2019:193) disiplin kerja adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Kasmir (2019:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Mulai dari upaya inilah karyawan dapat mencegah kesalahan dan kecerobohan yang dapat merugikan karyawan, membangun disiplin kerja sama halnya membangun budaya kerja produktif yang mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Muara Enim dan merupakan salah satu Unit Kerja yang sangat penting berfungsi melayani kebutuhan air minum masyarakat Kabupaten Muara Enim dan sekaligus menggali dana masyarakat melalui hasil usaha penjualan air minum untuk digunakan kembali dalam operasional dan pengembangan sarana dan prasarana perusahaan. Terdapat dua fungsi yang saling berlawanan.

Fungsi sosial disatu pihak dan fungsi komersial di pihak lain. Agar dapat tetap eksis di masa yang akan datang pada era globalisasi PDAM Lematang



Enim Muara Enim berupaya terus-menerus memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Jumlah Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim saat ini berjumlah 319 orang yang bekerja dalam bidang masing-masing dan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan honor / kontrak.

Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditentukan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting didalam suatu perusahaan, dengan istilah lain karyawan bukan saja sebagai fungsi operasional perusahaan melainkan sebagai salah satu aset bagi perusahaan untuk kepentingan jangka panjang.

Tanpa adanya karyawan perusahaan ataupun organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mana kinerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi dan disiplin kerja. Pada penelitian ini penulis akan membahas tentang motivasi dan disiplin kerja hubungannya terhadap kinerja karyawan.

**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Air Perusahaan Daerah Air Minum Lematang**  
**Enim Muara Enim**  
**Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target (m<sup>3</sup>)</b>	<b>Realisasi (m<sup>3</sup>)</b>	<b>Presentase</b>
2016	30.150.800	28.688.046	95%
2017	34.600.046	26.386.343	76%
2018	36.688.046	33.621.415	91%
2019	49.081.463	42.489.482	86%
2020	52.863.141	38.674.475	73%

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim,2020  
 Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja

karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini dibuktikan dari tingkat produksi air pada PDAM Lematang Enim Muara Enim yang menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Dimana terdapat penurunan produksi air yang mulai menurun di tahun 2017 sebesar 76% dan di tahun 2020 sebesar 73% .

Berdasarkan dari pengamatan dan riset yang telah penulis lakukan, penulis melihat kurangnya Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim, dimana permasalahan pada kinerja karyawan,yaitu karyawan belum bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan, karena masih ada pekerjaan yang belum memenuhi standar dilihat dari karyawan yang belum memenuhi target produksi sehingga belum tercapai tujuan yang diinginkanserta masih adanya salah satu karyawan yang kurang baik sikapnya dalam menanggapi keluhan pelanggan. Sementara hal itu merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut, untuk dapat melayani dan menerima keluhan konsumen mengenai kualitas

pelayanan, tarif air serta kualitas air yang diberikan. Hal ini terjadi pada karyawan dibagian *Customer Service* yang khusus menangani konsumen.

Tidak adanya umpan balik yang diberikan oleh perusahaan melalui pemimpin dan juga sesama karyawan apabila melihat rekan kerjanya salah dalam bersikap tidak baik kepada konsumen juga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja, seharusnya perusahaan memberikan komentar atas kinerja karyawan begitu juga sesama karyawan haruslah saling membantu seperti contohnya menanyakan pada rekan kerja apakah terjadi sesuatu sehingga anda bersikap tidak baik kepada konsumen? serta menanyakan apakah ada cara yang dapat kita lakukan untuk memperbaikinya?.

Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang masih kurang kompeten dalam bidangnya seperti halnya penempatan posisi sesuai keahlian dengan bidang kemampuannya masing-masing serta masih ada karyawan yang kurang memahami bagaimana cara bersikap dan berkomunikasi yang baik, bagaimana menangani keluhan konsumen dengan baik, serta upaya apa yang dilakukan untuk menampung keluhan tersebut.

Kemudian selain dari kinerja yang menurun kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan mengakibatkan timbulnya sikap acuh didalam diri karyawan sehingga tidak terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan sendirinya dikondisi dan situasi tertentu. Selain itu dari hasil pengamatan penulis, bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja, seperti ada beberapa karyawan yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar perusahaan. Tetapi rekan kerja yang

berada disekitar yang mengetahui rekannya seperti itu justru diam saja atau mengabaikannya.

Situasiseperti ini seharusnya rekan kerja bisa mengingatkan untuk tidak berkumpul seperti itu dan membahas hal-hal yang tidak berkaitan dengan perusahaan. Selanjutnya yaitu kurangnya motivasi dari perusahaan, baik berupa pemberian refreshing ataupun pengarahan, belum adanya penghargaan/pengakuan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan yang memiliki pengetahuan yang lebih terhadap pekerjaannya agar karyawan merasa dihargai dan dihormati atas kerja kerasnya, seperti pemberian prestasi/insentif kepada karyawan juga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja.

Serta tanggung jawab dari karyawan yang masih kurang karena pimpinan jarang melakukan pengarahan sebelum melakukan pekerjaan, seharusnya disaat pekerjaan belum sesuai dengan keinginan perusahaan pimpinan sebaiknya memberikan semangat agar bawahan selalu memberikan kerja yang baik dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya agar karyawan tidak sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanpaadanyadisiplin maka segala kegiatan yang dilaksanakan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun hasil dari pengamatan yang penulis lakukan bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat di jam masuk kerja selain hal itu, kurangnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja, dimana

karyawan bekerja sambil bermain ponsel di jam kerja, sehingga karyawan tidak terlalu tanggap dengan tamu dan orang yang keluar masuk di dalam perusahaan. Serta tidak kondusifnya karyawan disebabkan karena ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

Masalah ini terjadi pada beberapa karyawan yang terkadang duduk-duduk santai dan membahas hal-hal yang diluar perusahaan pada jam kerja dan tidak melayani keluhan masyarakat dengan baik. Sehingga menurunkan minat masyarakat untuk menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim untuk memenuhi pasokan air sehari-hari mereka dan membuat turunnya tingkat produksi yang telah ditetapkan.

Kurangnya pengawasan yang diberikan oleh perusahaan juga menjadi salah satu penyebab, dilihat dari pimpinan perusahaan hanya melakukan pengawasan melekat dua kali dalam satu bulan itupun diawal dan diakhir pekerjaan. Serta kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan peraturan perusahaan, sehingga karyawan kurang peduli dengan sanksi hukuman yang diberi perusahaan jika terlambat masuk kerja dan tidak mengerjakan tugas dengan tepat waktu akan mendapatkan sanksi hukuman seperti diberikan surat peringatan dan pemotongan gaji, kurangnya ketegasan pimpinan membuat karyawan merasa itu hanya sebuah ancaman dan tidak di berlakukan di perusahaan.

Dengan adanya masalah-masalah seperti yang telah disebutkan diatas mulai dari kinerja yang kurang baik, motivasi yang kurang mendukung dan disiplin kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan membuat target

dan relasi dari Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim menjadi tidak stabil semua itu disebabkan oleh keluhan masyarakat tentang pelayanan dari karyawan perusahaan yang kurang baik dan tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat minat masyarakat yang ingin menggunakan jasa PDAM menjadi berkurang, bahkan beralih ke sumber mata air tradisional/biasa seperti sumur bor dan sumur galian.

Berdasarkan masalah yang ditemukan di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim”**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Andi Amri dan Zulmi Ramdani.2020.*Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN P3B UPT Padang*.Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan dan Inovasi, Vol 02, No 1, 2012.(<http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijemi>) diakses November 2021
- Angela Warong dan Roy F Runtuwane.2019.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon*.Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8 No 2, 2019.(<https://ejournal.unsrat.ac.id>) diakses November 2021
- Apriliya Dwi Astuti.2017.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap*.Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 5 no 2, 2017.(<http://journal.uny.ac.id>) diakses November 2021
- Asiati, Diah Isnaini. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*.Palembang : NoerFikri Palembang.
- Bersihanta Taringan dan Ariya Aji Priyanto.2021.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DBS Tangerang Selatan*.Wacana Ekonomi Journal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi Vol 20 No 1,2021.(<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id>) diakses November 2021
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M.Djudi dan Yuniadi Mayowan.2017.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 48 No 1, 2017.(<http://repository.ub.ac.id>) diakses November 2021
- Dio Cristian dan M.Kurniawan.2021.*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Sipping Cabang Palembang*.Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, Vol 2 No 2, 2021.(<https://journal.jis-institute.org>) diakses November 2021
- Hasan, M. Iqbal.2013. *Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta: PT Bumu Aksara
- Heriyanto dan Siti Noor Hidayah.2016.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.Jurnal Maksipreneur,VolVI No 1, 2016.(<https://ejournal.up45.ac.id>) diakses November 2021
- I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila.2019.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia*.Jurnal



- Ekonomi Efektif, Vol 2 No1, 2019. (<http://openjournal.unpam.ac.id>) diakses November 2021
- Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilia. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertama Logistics Service*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 4 No 1, 2020. (<http://openjournal.unpam.ac.id>) diakses November 2021
- Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Isnaini, Hamsani dan Andriyansah. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RI*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 8 No 1, 2020. (<http://repository.ut.ac.id>) diakses November 2021
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo
- Mandy Okmyarti Pratiwi, Sa'adah dan Choiriyah. 2019. *Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Provinsi Sumatera Selatan Kabupaten Banyuasin*. Jurnal Koleglal, Vol 7 No 2, 2019 diakses November 2021
- Mardiyah Tusholiha, Ardi Nupi Hasyim dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT CITUS*. E-Jurnal Equilibrium Manajemen, Vol 5 No 2, 2019. (<https://jurnal.upb.ac.id>) diakses November 2021
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Totong Endang dan Eliana Sari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan*. Jurnal Internasional Ilmu Sosial, Vol 1 No 1, 2019. (<https://www.ilomata.org>) diakses November 2021
- Wahyu Arif Sujatmiko dan Realize. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Catur Mahkota*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol 6 No 3, 2018. (<https://media.neliti.com>) diakses November 2021
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.