

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWANPERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN MUARA ENIM**

**SKRIPSI**



**ANDREA CAROLINE**

**212019034**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWANPERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATENMUARA ENIM**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**OLEH:**

**ANDREA CAROLINE**

**212019034**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andrea Caroline  
Nim : 212019034  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini merupakan asli serta belum pernah diajukan unruk mendapatkan gelar akadaemi Sarjana Stratal 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 tersebut .
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini , maka syaa bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh Karena karya tulisan ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Palembang, Maret 2023



Andrea Caroline

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan  
Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim

Nama : Andrea Caroline  
Nim : 212019034  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



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



Mister Candra, S.Pd, M.Si  
NIDN: 1005068902

Mengetahui,

Dekan

U.h Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok". (HR. Ibnu Asakir).”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, jangan ada kata menyerah dalam segala sesuatu, istirahat boleh, tapi jangan pernah menyerah.”

“ Terimakasih untuk diri ini karena sudah ikhlas dengan ketetapan-Nya, terimakasih untuk semua karena sudah bersamaku, menguatkanmu dalam menjalani proses ini dengan ketegaran tanpa batas, sudah bertahan sampai saat ini, lelahtidak akan sia-sia, tangis dan usaha pasti akan berbuah manis jika mau berusaha & bersungguh-sungguh dalam menjalaninya”

**“Kamu tidak bisa kembali ke masa lalu dan mengubahnya, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan melakukan kesalahan yang sama dua kali”**

( **Andrea Caroline** )

*Kupersembahkan kepada*

- *Kedua Orang Tua ku tercinta*
- *Keluarga Besarku*
- *Dosen Pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Pasangan Hidupku*

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabbarokatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdir rahmat dan hidayah mu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak – pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada kedua orang tua saya(Papa tercinta Tomy Carlino S dan Mama tercinta Demi Carlina) terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai lahir, hingga penulis sudah sebesar ini, terima kasih atas limpahan doa yang tak berkesudahan, serta didikan dan banyak hal berarti yang tidak dapat diungkapkan lewat kata-kata.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya 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. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Siselaku dosen pembimbing 1 skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Siselaku dosen pembimbing II skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini serta selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Muara Enim Kabupaten Muara Enim yang telah banyak membantu terutama pada penyediaan data-data yang menjadi objek penelitian ini.
8. Untuk keluargaku masroi, masio, mbak fed, mama linda, mama plg, papa dek yang senantiasa memberi semangat serta dukungan kepada penulis saat proses pengerjaan skripsi.
9. Dan untuk pasangan hidupku Rio Pratama yang senantiasa menjadi pasangan, kakak sekaligus sahabat yang hebat yang tanpa henti memberi dukungan, serta meluangkan waktu, tenaga, materi maupun moril kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.

10. 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 bisa bermanfaat bagi semua dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Aamiin yarobbal'alam.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Palembang, maret 2023

Penulis

Andrea Caroline



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPEL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II.KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Data Yang Diperlukan .....	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	38
<b>BAB IV. HASIL DAN PENELITIAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	76
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>79</b>
<b>JADWAL PENELITIAN</b> .....	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Target dan Realisasi Produksi Perusahaan .....	4
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel III.1	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	33
Tabel III.2	Daftar Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja.....	35
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja .....	55
Tabel IV.7	Gambaran Umum Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja.....	56
Tabel IV.8	Gambaran Umum Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin .....	59
Tabel IV.9	Gambaran Umum Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi.....	62
Tabel IV.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel IV.11	Hasil Analisis Uji F Simultan.....	66
Tabel IV.12	Hasil Analisis Uji T Parsial .....	67
Tabel IV.13	Hasil Koefisien Determinasi.....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Jadwal Penelitian
2. Daftar Kuisisioner Untuk Responden
3. Hasil Data Tabulasi jawaban kuisisioner dari responden
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Hasil Uji f dan Uji t
6. Tabel r
7. Tabel f
8. Tabel t
9. Kartu Aktivitas Bimbingan
10. Surat Selesai Riset
11. Sertifikat AIK
12. Sertifikat SKPI
13. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data (SPSS)
14. Sertifikat Komputer
15. Biodata Peneliti
16. Hasil Cek Plagiasi

## ABSTRAK

### **Andrea Caroline/212019034/2023/Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) adakah pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim. 2) Adakah pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim 3) Adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu disiplin, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 320 Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 57 responden karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda  $Y = 1,838 + 0,488X_1 + 0,410X_2$  Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (31,106) > F_{tabel} (2,4)$ . Secara Parsial diketahui disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (3,965) > t_{tabel} (1,674)$  dengan signifikan  $t,000 < \alpha = 0,1$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,301 > t_{tabel} 1,674$  dengan signifikan  $t,000 < \alpha = 0,1$ . Uji koefisien determinasi  $0,535 (53,5\%)$  variabel disiplin dan motivasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan  $(46,5\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

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

## ABSTRACT

**Andrea Caroline/212019034/2023/The Influence Of Discipline and Motivation on Employee Performance of Regional Water Company Muar Enim Regency.**

*The formulation of the problem in this study are 1) Is there an influence of discipline and motivation on employee performance of Regional Water Company Muara Enim Regency. 2) Is there partial influence of discipline on employee performance of Regional Water Company Muara Enim Regency 3) Is there partial influence of motivation on employee performance of Regional Water Company Muara Enim Regency. The research objectives are 1) To determine the effect of discipline and motivation together on employee performance of Regional Water Company Muara Enim Regency 2) To find out the partial influence of discipline on employee performance of Regional Water Company Muara Enim Regency 3) To find out the partial influence of motivation on employee performance of Regional Water Company Muara Enim Regency. The type of research in this study was associative. There's are 3 variables used discipline, motivation, employee performance. The population in this study is 320 employees of Regional Water Company Muara Enim Regency and the sample taken in this study were 57 respondents permanent employees with a stratified random sampling technique. The analytical method was quantitative. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study indicated that there was an effect of discipline and motivation on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression  $Y = 1,838 + 0,488X_1 + 0,410X_2$  Simultaneously it showed that there was a positive and significant effect of discipline and motivation on employee performance with  $F_{count} (31.106) > F_{table} (2,4)$ . Partially it known that discipline gave effect on employee performance with a value of  $t_{Count} (3.965) > t_{table} (1,674)$  with significant  $t, 000 < \alpha = 0,1$ . Motivation had a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count}$  sebesar 4,301  $> t_{table} 1,674$  with significant level of  $t 0,000 < \alpha = 0,1$ . Determination coefficient test 0,535 (53,5%) discipline variable and motivation could explain that there's an effect to employee performance, while (46,5%) was influenced by other factors outside the study.*

**Keywords: Employee Performance, Discipline, Motivation**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Salah satu hal yang sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena dalam perihal eksistensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang esensial dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, serta sumber daya manusia pula menjadi pelaku & penentu perihal menentukan tujuan organisasi serta keterwujudannya. Sumber daya manusia pula berperan dalam proses penentuan serta pengambilan keputusan yang terbaik bagi organisasi. Pengambilan keputusan yang tepat dihasilkan dari kualitas, kinerja seorang sdm, kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam cakupannya.

Seiring dengan kemajuan dan perkembangan zaman, secara langsung mengharuskan terjadinya perubahan & perkembangan dalam berbagai aspek didunia salah satunya ialah aspek sumber daya manusia. Tidak hanya organisasi swasta/non swasta, kantor pemerintahanpun banyak diminta agar para pegawainya harus memiliki kinerja yang baik demi keberlangsungan tujuan dari keberadaan organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya” Menurut (Arifin et al, 2019). “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu

organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu". "Kinerja yang ideal merupakan kinerja yang baik, serta kinerja yang sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam proses tercapainya tujuan organisasi itu sendiri" (Fahmi, 2018:2).

"Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku", (Hasibuan, 2019:193). "Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu", (Kasmir, 2019:184). "Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku", (Sutrisno, 2019:87).

Kebutuhan akan dukungan adalah hal yang lumrah dimiliki setiap karyawan motivasi dapat menjadi salah satu bentuk dukungan. Motivasi dikatakan kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. "Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya" (Widodo, 2017:187). "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan", (Wibowo 2016:322). Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi

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

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memiliki fungsi sebagai penyedia, pengembangan, pelayanan sarana serta prasarana untuk distribusi air bersih. Salah satu PDAM milik daerah yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Muara Enim yang mana merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) suatu instansi pemerintah yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air minum, serta untuk merencanakan program kerja dan anggaran, sekaligus menggunakan kembali dana masyarakat melalui hasil usaha penjualan air minum untuk digunakan kembali dalam operasional dan pengembangan sarana prasarana perusahaan.

Agar perusahaan dapat tetap bertahan di zaman yang terus berkembang Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim tak luput untuk berkembang serta berusaha agar lebih baik dan maju secara terus-menerus dalam berinovasi dan pelayanannya kepada konsumen. Jumlah karyawan yang dimiliki Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim saat ini berjumlah 320 orang karyawan yang bekerja dengan berbagai macam bidang yang dikuasai serta termasuk karyawan kontrak & honor.

Kinerja yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten (PDAM) Muara Enim terpantau belum terlalu ideal dalam proses pengerjaan pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan di jangka waktu yang



akurat. Dikarenakan udah karyawan adalah penggerak operasional suatu perusahaan serta karyawan adalah aset terpenting bagi suatu perusahaan. Tanpa kehadiran karyawan perusahaan manapun akan sukar untuk bertahan, mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja, kualitas & kuantitas, tanggung jawab yang telah diberikan dapat disanggupi oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diantaranya adalah Motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta Disiplin.

**Tabel I.1**

<b>T</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target (m<sup>3</sup>)</b>	<b>Realisasi (m<sup>3</sup>)</b>	<b>Persentase Realisasi Telah Dicapai</b>
<b>arget dan Realisa si Produk si Perusa haan Daerah Air</b>	2017	34.600.046	26.386.343	76%
	2018	36.688.046	31.621.415	86%
	2019	45.081.463	30.489.482	67%
	2020	52.863.141	34.674.475	64%

**Minum Kabupaten Muara Enim Tahun 2017-2021**

2021	68.800.240	40.300.240	58%
------	------------	------------	-----

Sumber:Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten (PDAM) Muara Enim, 2021.

Berdasarkan dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa adanya indikasi penurunan kinerja karyawan dengan tidak konsistennya persentase pencapaian target penjualan Perusahaan Daerah Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Muara Enim dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, yang mana persentase minimal keberhasilan dari target realisasi produksi air yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam 1 tahun sebesar 80%. Dapat dilihat dari tabel presentase & target yang telah ditetapkan bahwa realisasi terbaik baru mampu dicapai pada tahun 2018, setelah itu adanya penurunan yang cukup jauh dari target di tahun 2019 yang hanya menginjak 67% dan kembali turun ke 64% di tahun 2020 dan ke angka 58% di tahun 2021.

Berdasarkan pengamatan diperoleh informasi bahwa adanya kekurangan Disiplin dan Motivasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim, kinerja karyawan dapat menjadi salah satu alasan, karena karyawan yang belum bekerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan yakni cepat dan sigap serta ramah tamah dalam

menghadapi konsumen dan lain sebagainya. Salah satu karyawan yang belum bekerja sesuai standar terlihat lengah dan enggan saat sedang menghadapi konsumen yang memberitahukan keluhan yang ingin mereka sampaikan, juga ada beberapa pekerjaan yang belum bisa dipenuhi standar nya dilihat dari karyawan yang belum bisa memenuhi target produksi sehingga belum tercapai tujuan yang diinginkan yang mana perusahaan menetapkan persentase minimal keberhasilan dari target realisasi produksi air yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam 1 tahun sebesar 80%.

Sudah semestinya mencapai target penjualan merupakan bagian tugas serta tanggung jawab karyawan. Adanya karyawan yang dinilai kurang memiliki kompetensi kerja yang baik, seperti kurang cekatan menangkap pertanyaan, memberi solusi untuk permasalahan dari keluhan konsumen, serta ramah saat menghadapi konsumen yang ingin mengetahui beberapa informasi yang berhubungan dengan perusahaan, pertanyaan yang diajukan seperti berapa tarif air serta bagaimana kualitas air yang disediakan perusahaan, kualitas pelayanan atau waktu pembayaran sekalipun. Padahal kemampuan, ketrampilan, sikap kerja yang baik adalah suatu pembuktian yang tepat untuk memperlihatkan bagaimana kompetensi kerja seorang karyawan, padahal sudah semestinya tugas serta tanggung jawab nya sebagai karyawan untuk siap melayani, menerima berbagai pertanyaan, keluhan dan mencari solusi terbaik bagi sesama baik bagi konsumen maupun perusahaan.

Kurang adanya umpan balik serta dorongan yang diberikan oleh perusahaan baik melalui pimpinan maupun karyawan jika menemukan rekan kerjanya melakukan kesalahan yang disengaja ataupun tidak disengaja dalam perihal sikap yang kurang baik kepada konsumen juga dapat dijadikan penyebab dari adanya penurunan kinerja dari karyawan, sudah sepatutnya perusahaan memberikan komentar atau bila perlu memberikan sanksi yang tegas atas kinerja karyawan-karyawannya, dan juga sudah semestinya sesama rekan kerja karyawan saling mengingatkan dan membantu dalam menghadapi kesalahan sesamanya. Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yaitu Disiplin

Disiplin sangat penting dimiliki dari setiap karyawan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang tepat waktu saat masuk kerja. Karena masuk kerja tidak tepat waktu atau terlambat, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan berkurang serta terganggunya waktu bekerja yang dimiliki karyawan sehingga membuat pekerjaan terhambat, dan mengurangi kinerja dari karyawan.

Datang terlambat ke tempat kerja saja sudah dapat membuat waktu bekerja semakin berkurang. Sehingga terlambat pun bisa mempengaruhi karyawan dalam penggunaan waktu secara efektif, dimana dapat dilihat jika seorang karyawan mengolah waktu untuk datang ke tempat kerja saja ia terlambat, akan memberi dampak pada bagaimana karyawan tersebut

memanfaatkan waktu secara efisien dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di hari itu.

Ada beberapa karyawan yang bermain *handhphone* pribadi saat sedang bekerja sampai melalaikan pekerjaan yang sedang dikerjakannya untuk beberapa saat, yang mana hal tersebut berarti tidak mematuhi praturan perusahaan yakni bertanggung jawab atas pekerjaan dan tidak bermain *handphone* pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya saat sedang bekerja. Oleh karena itu tidak kondusifnya karyawan disebabkan karena ketidak disiplin karyawan dalam bekerja membuat kinerja karyawan yang melanggar praturan perusahaan menurun dan memberi dampak yang cukup serius pada target pencapaian perusahaan.

Selain itu, dari hasil pengamatan terlihat bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam hubungan kerja, seperti ada beberapa karyawan yang memiliki kelompok masing-masing sehingga dapat menyebabkan karyawan lain merasa tidak dianggap kehadirannya, bahkan ada karyawan yang berkumpul serta bercerita tentang hal yang sama sekali tidak berhubungan tentang pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan saat sedang bekerja, hal tersebut yang dapat mengakibatkan beberapa karyawan merasa terasingkan. Didalam keadaan yang seperti itu alangkah baiknya jika rekan kerja bisa saling rangkul, akrab dan memiliki rasa kekeluargaan sehingga tidak segan mengingatkan untuk tidak berkumpul seperti & membahas hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan perusahaan sehingga tidak mempengaruhi kinerja bekerja sesama karyawan.

Selanjutnya adalah kurang adanya motivasi dari perusahaan baik berupa penghargaan dan pengakuan, baik dalam bentuk pemberian waktu libur lebih atau penghargaan bagi karyawan yang dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan. Belum adanya pemberian pengakuan dan penghargaan yang berarti kepada karyawan yang juga menjadi salah satu penyebab adanya penurunan kinerja karyawan.

Kemudian kurangnya pengawasan bagi perusahaan menjadi salah satu penyebab munculnya ketidakdisiplinan dan kurangnya motivasi karyawan. Dilihat bahwa yang bertanggung jawab dalam perusahaan biasanya hanya melakukan pengamatan akan karyawan tidak menentu dan kurangnya ketegasan dari perusahaan dalam menegakkan aturan-aturan yang ada di perusahaan. Karena kurangnya pengawasan dari atasan, tanpa disadari dapat memicu sikap acuh tak acuh dalam diri karyawan karena merasa tidak diawasi sehingga mengulur-ulur waktu untuk mengerjakan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Karyawan menyepelekan tanggung jawabnya akan pekerjaan karena karyawan terlena dan mengabaikan sanksi yang akan diberikan perusahaan jika melanggar aturan. Kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi dapat membuat karyawan merasakan sebuah ancaman semu.

Berdasarkan masalah yang penulis temukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Muara Enim, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Muara Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim?
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Muara Enim.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas , maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya adalah :

##### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian dapat membantu penulis mengaplikasikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama kuliah khususnya tentang bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

##### **2. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, saran bagi karyawan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Muara Enim.

##### **3. Manfaat Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini bisa menambah referensi serta saran dan masukan untuk para peneliti selanjutnya , khususnya dengan topik penelitian yang sama.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Ayu Nisa, M.Kumroni Makmuri, Hasmawaty AR. (2017 , April). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah TEKNO14 (1)* , 11-25.
- Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, Frihapma Semita Ade.(2020).Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Air Minum (Pdam) Di Kota Padang. *Procuration: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1-11.
- Fadilah Septari Zandrah , Adi , Jusri. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Islam 3(2)* , 43-45.
- Fahmi,Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS , Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Mawar Sari , Fatkhatul Masruroh. (2018).Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.*Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 02, Oktober 2018 , 36-37.
- Mawar Sari,Fatjhatul Masruroh. (Oktober 2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota

- Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 02 , 36-37.
- Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*,110-117
- Miswan Gumanti, Bernadhita Herindri. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara 17(1)* , 25-35.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI. J Lexy, Moleong.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.