PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN INDRALAYA

SKRIPSI

Nama : Ridho Dwi Septiyan

NIM 212022279

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2026

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN INDRALAYA

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Ridho Dwi Septiyan

NIM 212022279

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ridho Dwi Septiyan
NIM	: 212022279
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

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 di perguruan 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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, Agustus 2026



Ridho Dwi Septiyan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya
Nama	: Ridho Dwi Septiyan
NIM	: 212022279
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Prodi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Oktober 2026

Pembimbing I,

Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,

Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Mengetahui:
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yangmungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali „Imran:104)
2. “Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya” (Mahatma Gandhi)
3. “Tidak Perlu Khawatir Dengan Masa Depan, Sebab Setiap Orang Memiliki Waktunya Masing-Masing” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah Mariman dan Ibu Pujiati
2. Kepada adik tercinta
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil"alamin, puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya"** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si. dan Ibu Erfina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO. selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.

5. Kepada pembimbing akademik Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO. yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skrispi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. dan Bapak Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyususnan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Kepada responden PDAM Tirta Ogan Indralaya yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kepada sahabat-sahabat terbaiku terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusuna skrispi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. ***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Agustus 2026

Ridho Dwi Septiyan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar ..... **i**
Halaman Judul ..... **ii**
Halaman Pernyataan Plagiat ..... **iii**
Halaman Pengesahan Skripsi ..... **iv**
Halaman Motto dan Persembahan ..... **v**
Halaman Prakata ..... **vi**
Daftar Isi ..... **viii**
Daftar Tabel ..... **x**
Daftar Lampiran ..... **xi**
Abstrak ..... **xi**
Abstract ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 13
C. Tujuan Penelitian 14
D. Manfaat Penelitian 14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS
A. Kajian Kepustakaan 15
B. Penelitian Sebelumnya 25
C. Kerangka Pemikiran 29
D. Hipotesis 34
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 35
B. Lokasi Penelitian 35
C. Operasionalisasi Variabel 36
D. Populasi dan Sampel 36
E. Data Yang Diperlukan 38
F. Metode Pengumpulan Data 39
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 48

B. Pembahasan Hasil Penelitian 68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 75

B. Saran 75

Daftar Pustaka 77

Lampiran .....

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan 4

Tabel I.2 Data Absensi Karyawan..... 7

Tabel I.3 Hasil Prariset Faktor Kinerja Karyawan 9

Tabel I.4 Hasil Prariset PDAM Tirta Ogan Indralaya 9

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 29

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel..... 36

Tabel III.2 Kerangka Sempel 38

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas..... 55

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas 56

Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja 57

Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi..... 59

Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 62

Tabel IV.6 Coefficients Regresi Linear Berganda 65

Tabel IV.7 Uji F 66

Tabel IV.8 Uji t 67

Tabel IV.9 Uji Koefesien Determinasi 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran..... 34

Gambar IV. .1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 50

Gambar IV. .1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan 51

Gambar IV. .1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 52

Gambar IV. .1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian…..80

Lampiran 2. Kuisioner Penelitian 81

Lampiran 3. Tabel Tabulasi 84

Lampiran 4. Uji validitas dan Reabilitas…. 87

Lampiran 5. Regresi Linier Berganda Uji F Dan Uji t……. 90

Lampiran 6. Tabel Distribusi f…. 92

Lampiran 7. Tabel Distribusi t…. 93

Lampiran 8. Tabel Distribusi r…. 94

Lampiran 9. Biodata Penulis…….. 99

Abstrak

Ridho Dwi Septiyan /212022279/2026/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 111 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 53 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71,1% , sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Ridho Dwi Septiyan / 212022279 / 2026 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya

This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya, both simultaneously and individually. This research employs an associative approach. The study population consists of 111 employees, with a sample of 53 employees selected using the cluster sampling technique. Both primary and secondary data were utilized. Data collection was conducted via questionnaires. The analysis techniques employed include multiple linear regression, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination (R^2), with a 10% margin of error. The F-test results indicate a significant influence of motivation and work discipline on employee performance. The t-test results show a positive and significant influence of motivation and work discipline on employee performance. The coefficient of determination results indicates that the contribution of motivation and work discipline to employee performance is 71.1%, while the remaining 28.9% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 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, kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dewasa ini setiap perusahaan atau organisasi saling berkompetisi untuk menaikkan kinerja yang terbaik. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Diyakini bahwa pencapaian keberhasilan perusahaan sangat didukung oleh sistem kinerja yang ada. Sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik atau buruk tergantung dari sistem kinerja pada perusahaan tersebut

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan

sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. SDM yang berkualitas mampu membantu perusahaan berkembang, bersaing, serta mengikuti perubahan zaman yang terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan Kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan Kinerja adalah dengan memberikan motivasi kerja dan menerapkan disiplin kerja yang baik. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas yang lebih baik terhadap perusahaan. Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan Kinerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap taat terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, aktivitas kerja dapat berjalan lebih teratur dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

> Menurut Mangkunegara dalam Nurdin dan Djuhartono (2021:138) kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas serta kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Pihak manajemen dapat menilai kinerja pegawai berdasarkan hasil kerja yang dicapai masing-masing pegawai. Menurut Kasmir (2019:182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun

> faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, komitmen, disiplin, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi.
>
> Menurut Mangkunegara dalam Nurdin dan Djuhartono (2021:138) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik.

Salah satu perusahaan pelayanan publik adalah PDAM Tirta Ogan yang bertugas mengelola dan mensuplai kebutuhan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Ogan Ilir. Dalam menjalankan pelayanan tersebut, kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kelancaran distribusi air, pelayanan pelanggan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Indralaya merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir yang terdiri dari 20 desa dan menjadi wilayah pelayanan dari PDAM Tirta Ogan kelurahan dan luas wilayah sebesar 101,22 Km2. PDAM Tirta Ogan dalam melayani distribusi air bersih terbagi dalam beberapa wilayah pengelolahan, salah satunya unit pelayanan wilayah Kecamatan Indralaya.

PDAM Tirta Ogan Indralaya beroperasi di Desa 2 Tanjung Seteko, dan melayani seluruh suplai air ke beberapa kelurahan di Kecamatan Indralaya. Pengelolaan air PDAM Tirta Ogan Indralaya ini bersumber dari sungai ogan yang mengalir di sekitaran Kecamatan Indralaya. Guna mendapatkan air bersih untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat setiap tahunnya, maka PDAM Tirta Ogan perlu mengkaji kembali

kebutuhan air bersih untuk wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Terutama untuk pelayanan PDAM wilayah Kecamatan Indralaya pada saat sekarang dan masa yang akan datang, agar kebutuhan masyarakat wilayah pelayanan PDAM Tirta Ogan cabang Indralaya akan air bersih dapat terpenuhi.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PDAM Tirta Ogan Indralaya Tahun 2022 – 2025

Tahun	Produksi Air (M^3)		
	Target	**Realisasi**	**Persentase Belum Tercapai**
2022	2.050.000	1.925.634	6%
2023	2.150.000	2.041.327	5%
2024	2.300.000	2.190.745	5%
2025	2.450.000	1.940.791	21%

Sumber: PDAM Tirta Ogan Indralaya, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya tahun 2022–2025 masih belum optimal karena realisasi produksi air setiap tahun belum mencapai target perusahaan. Pada tahun 2022 realisasi produksi air belum tercpai sebesar 1.925.634 M^3 dari target 2.050.000 M^3 dengan persentase belum tercapai sebesar 6%. Tahun 2023 realisasi belum tercpai sebesar 2.041.327 M^3 dari target 2.150.000 M^3 dengan persentase 5%, sedangkan tahun 2024 realisasi belum tercpai sebesar 2.190.745 M^3 dari target 2.300.000 M^3 dengan persentase 5%. Pada tahun 2025 target meningkat menjadi 2.450.000 M^3, namun realisasi menurun menjadi 1.940.791 M^3 dengan persentase belum tercapai sebesar 21%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja dalam mencapai target produksi dan distribusi air masih perlu ditingkatkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu pelayanan. Hal ini terlihat dari masih adanya keluhan masyarakat terkait kualitas air yang keruh dan berbau kaporit, jumlah distribusi air yang belum optimal di beberapa wilayah, serta lambatnya penanganan perbaikan jaringan pipa yang menyebabkan terganggunya pasokan air kepada masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan target perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat memengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari motivasi. Namun, pada kenyataannya motivasi kerja masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keterbatasan fasilitas kerja yang digunakan dalam menunjang aktivitas pekerjaan, sehingga dapat menghambat efektivitas kerja karyawan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan prestasi kerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan. Kurangnya pemberian apresiasi dan pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja karyawan juga dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja.

Menurut Sutrisno (2023) teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat

> kebutuhan yang tersusun secara berjenjang, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi pendorong utama seseorang dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Wahyudi (2021:10) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas, seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang dapat memengaruhi semangat dan tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap Kinerja. Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai aturan, serta menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan tingkat Kinerja. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik sangat diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

> Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat memengaruhi tingkat Kinerja karena dengan adanya disiplin yang baik, karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini

> dikemukakan oleh Hasibuan dalam Ainunnisha (2022:12) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya

Berdasarkan dalam praktiknya, PDAM Tirta Ogan masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan dalam masuk kerja, yang dapat dilihat dari data absensi yang diperoleh melalui bagian Kepegawaian Umum dan SDM PDAM Tirta Ogan Indralaya. Berdasarkan data yang tersedia, persentase karyawan yang datang terlambat masih cukup signifikan, terutama pada beberapa bulan tertentu. Tingginya angka keterlambatan tersebut menunjukkan adanya kendala dalam penerapan disiplin kerja yang dapat memengaruhi tingkat Kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PDAM Tirta OganTahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Presentase Jam Tepat Masuk	Jumlah Karyawan Masuk	Presentase Jam Telat Masuk	Jumlah Karyawan Telal
Juli	111	100%	95,15%	106	4,85%	5
Agustus	111	100%	87,38%	97	12,62%	14
September	111	100%	89,32%	99	10,68%	12
Oktober	111	100%	90,29%	100	9,71%	11
November	111	100%	86,41%	96	13,59%	15
Desember	111	100%	87,38%	97	12,62%	14

Sumber: PDAM Tirta Ogan Indralaya, 2026.

. Berdasarkan Tabel 1.2, data absensi karyawan PDAM Tirta Ogan Tahun 2025 menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan secara umum berada pada kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari tingginya

persentase kehadiran tepat waktu pada sebagian besar bulan selama tahun 2025. Namun demikian, masih terdapat fluktuasi tingkat keterlambatan yang perlu menjadi perhatian perusahaan. Persentase keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan November sebesar 13,59% atau sebanyak 15 karyawan, sedangkan pada bulan Agustus dan Desember masing-masing sebesar 12,62% atau sebanyak 14 karyawan yang datang terlambat.

Sebaliknya, tingkat disiplin kerja terbaik ditunjukkan pada bulan Juli dengan persentase kehadiran tepat waktu sebesar 95,15% dan hanya 4,85% atau 5 karyawan yang datang terlambat. Selain itu, bulan Oktober juga menunjukkan tingkat disiplin yang cukup baik dengan persentase kehadiran tepat waktu sebesar 90,29%.

Tingkat keterlambatan yang masih terjadi pada beberapa bulan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menaati peraturan kerja, khususnya terkait ketentuan jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini juga dapat mencerminkan belum optimalnya ketaatan terhadap standar kerja karena ketepatan waktu merupakan salah satu aspek yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, disiplin waktu yang kurang baik dapat menunjukkan rendahnya kewaspadaan karyawan dalam mengatur dan mempersiapkan aktivitas kerja sehingga berpotensi menghambat efektivitas pekerjaan.

Dengan demikian, data tersebut mengindikasikan bahwa indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan

pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan secara optimal.

Penurunan kinerja dipengaruhi beberapa faktor , berdaarkan hail Pra-riset yang dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan penurunanan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.3
Hasil Prariset Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	26	4
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan saya dengan baik	26	4
3	Pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan di tempat saya bekerja sudah jelas dan terstruktur	23	7
4	Saya memiliki sikap dan kepribadian yang positif dalam bekerja dengan rekan kerja	27	3
5	Karyawan selalu mendapatkan dorongan untuk berprestasi	3	27
6	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat ketika dibutuhkan	27	3
7	Gaya kepemimpinan pimpinan saya mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kinerja	27	3
8	Nilai dan budaya yang diterapkan dalam organisasi mendorong saya untuk bekerja lebih baik	27	3
9	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	24	6
10	Pencahayaan dimotivasi mendukung aktivitas kerja karyawan.	25	5
11	Saya memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja	29	1
12	Saya memiliki komitmen untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi	29	1
13	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja	2	28

Sumber: Data pra-riset yang diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, 2026

Berdasarkan Tabel I.3 diperoleh temuan mengenai kondisi karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya yang menunjukkan masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil prariset menunjukkan bahwa

faktor motivasi kerja masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Hal ini terlihat pada pernyataan bahwa karyawan selalu mendapatkan dorongan untuk berprestasi, dimana sebanyak 27 karyawan menjawab tidak dan hanya 3 karyawan menjawab ya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan adanya dorongan atau motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain motivasi kerja, faktor disiplin kerja juga menunjukkan adanya permasalahan. Pada pernyataan bahwa saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja, sebanyak 28 karyawan menjawab tidak dan hanya 2 karyawan menjawab ya. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang masih perlu mendapat perhatian dari PDAM Tirta Ogan Indralaya karena kedua faktor tersebut berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra-riset dengan memberikan kuesioner kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. PDAM Tirta Ogan Indralaya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.4
Hasil Prariset di PDAM Tirta Ogan Indralaya

No	Pernyataan Responden	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
	Motivasi			
1	Karyawan merasa termotivasi untuk untuk meningkatkan prestasi kerja	14	16	30
2	Karyawan merasa usaha dan kontribusi kerja diakui oleh atsan	13	17	30
3	Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karier	12	18	30
4	Karyawan merasa sistem pemberian kompensasi di perusahaan sudah adil	23	7	30
5	Karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari	23	7	30
	Disiplin Kerja			
1	Karyawan selalu hadir sesuai jadwal kerja yang telah di tetapkan	11	19	30
2	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku di PDAM Tirta Ogan Indralaya.	14	16	30
3	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	10	20	30
4	Karyawan selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan	18	12	30
5	Karyawan menjaga sikap sopan dan menghrmati rekan kerja maupun atasan	29	1	30

Sumber : Hasil Pra riset Wawancara 2026

Berdasarkan Tabel I.4, hasil prariset menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. Pada indikator kebutuhan akan prestasi, terdapat 16 karyawan yang menjawab tidak setuju pada pernyataan "Karyawan selalu berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada indikator pengakuan dari atasan, sebanyak 17 karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan "Karyawan merasa usaha

dan kontribusi kerja diakui oleh atasan". Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa usaha dan kontribusi yang diberikan belum mendapatkan pengakuan atau apresiasi yang memadai dari atasan, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pada indikator kesempatan berkembang, sebanyak 18 karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan "Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karier". Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan jenjang karier masih terbatas, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan Tabel I.4, hasil prariset juga menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. Pada indikator kehadiran, sebanyak 19 karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan "Karyawan selalu hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan". Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jadwal kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Pada indikator ketaatan pada peraturan kerja, sebanyak 16 karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan "Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku di PDAM Tirta Ogan Indralaya". Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Pada indikator ketaatan pada standar kerja, sebanyak 20 karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan "Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah

ditetapkan". Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional dan prosedur yang berlaku, sehingga berpotensi mempengaruhi efektivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil prariset tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian dari PDAM Tirta Ogan Indralaya, khususnya pada aspek kebutuhan akan prestasi, pengakuan dari atasan, kesempatan berkembang, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Permasalahan tersebut diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul**, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
2. Apakah ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
3. Apakah ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalis :

1. Untuk mengetahui Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.
2. Untuk mengetahui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Rahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol.6*, 85-92.

Adinda, T. N. (2023). Pengaruh Mtivasi dan DIsiplin Kerja Terhadap Kinerja. *JurnalPrgram Studi Manajemen, Vulume 01 Nmr 03*, 1-17.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bangka: Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan

Ainunnisha, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank BJB KCP Cileungsi. *Journal Ekonomi dan Bisnis*, 100-117.

Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Palembang: NoerFikri

Azzahra, R. A., & Indiyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus Pada PDAM Tirta Tarum Karawang. *e-Proceding Of Management, Vol.8*, 7987-7996.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivas, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnla Sekretaris dan Manajemen, Volume 5*, 16-23.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Lajadi, Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol.4*, 687-699.

Masitoh, S., Rahmi, Y., & Putra, I. (2021). Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Determinan Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 1–7.

Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadao Kinerja: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, Vol.2*, 137-148.

Prabowo, A. A. (2025). Pengaruh Motivai Kerja, Disiiplin Kerjadan KompensasiTerhadap KinerjaPDAM Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Binis*, 1-13.

Pratama, M. R., Endarwati, M. L., & Prasetyo, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Mium Tirta Binagun Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Socia Logica*, *Vol.2*, 1-13.

Rahmadani, A. N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Economics and Digital Business Review*, *Vol.4*, 45-51.

Sinambela, L. (2019). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2021). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Pemerintah.* Yogyakarta: Deepublish.

Wahyudi, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegwai di Pemerintah Kerja Kecamatan Lalu Kabupaten Mars. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1-10.

Worang, A., & Rantuwene, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PDAM Kota Tommuhun. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8 No.2*, 10-16.