

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang

Maulidatus Sa'adah¹, Zainul Hidayat², M.Taufik³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: maulidatusaa@gmail.com¹, zd4y4t@gmail.com², mtaufikwiga@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 6

Nomor 2

Bulan Desember

Tahun 2023

Halaman 409-414

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Mahameru Lumajang. Dalam penelitian ini, 40 responden dijadikan sampel. Pengambilan sampel acak sederhana digunakan untuk sampel penelitian, dan wawancara, kuesioner, observasi, dan tinjauan literatur digunakan untuk memperoleh data. Analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS merupakan teknik analisis data yang digunakan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan agak signifikan dipengaruhi oleh disiplin. Sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to ascertain how work motivation and discipline affect Perumda Tirta Mahameru Lumajang employees' performance. This study is quantitative in nature. The staff at Perumda Tirta Mahameru Lumajang served as the study's population. In this study, 40 respondents made up the samples. Simple random sampling was employed for the study's sample, and interviews, questionnaires, observations, and literature reviews were all used to obtain data. Multiple linear regression analysis with the SPSS application is the data analysis technique used. The findings of this study indicate that employee performance is somewhat significantly impacted by discipline. While employee performance is unaffected by work motivation.

Keywords: *Discipline, Employee Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk memotivasi, memberdayakan, dan mendukung karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan selaras dengan tujuan organisasi dan tujuan bisnis, SDM harus dilakukan secara jujur. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kualitas hasil kerja

perusahaan itu sendiri (Agustina et al., 2018). Menurut (Darda et al., 2022) kumpulan pengukuran yang disebut kinerja karyawan menilai seberapa baik suatu pekerjaan dilakukan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jika seorang pekerja mampu memenuhi atau melampaui standar kerja, mereka dianggap berkinerja tinggi. Sebuah organisasi pemerintah bernama Perumda Tirta Mahameru bertugas menyediakan layanan air bersih bagi lingkungan sekitar. Menurut (Afandi, 2018), motivasi seseorang atau kelompok untuk mengambil atau melakukan perbaikan kegiatan mereka sesuai dengan tugas dan tujuan yang dimaksudkan dikenal sebagai kinerja. Produktivitas karyawan di perusahaan, organisasi, atau institusi berkorelasi dengan output individu, menurut para ahli dan studi. Kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kinerja semuanya dimungkinkan.

Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perumda Tirta Mahameru adalah disiplin kerja. Disiplin karyawan adalah komponen kunci dari kinerja bisnis yang sukses. Karyawan yang disiplin akan lebih memahami tugas yang diberikan kepada mereka dan mematuhi standar perusahaan. (Prayogi et al., 2016). Pegawai kadang-kadang berjuang untuk melakukan pekerjaan mereka tepat waktu karena adanya standar waktu. Ada beberapa alasan mengapa pekerjaan tidak selesai tepat waktu, antara lain masalah kedisiplinan. Menurut (Kurniawan, 2020), disiplin kerja adalah bahwa setiap individu dan setiap kelompok memastikan kepatuhan terhadap perintah dan memulai tindakan yang diperlukan jika tidak ada perintah.

Standar tenaga kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan upah yang lebih tinggi atau kompensasi yang dapat diterima per pekerja yang dapat ditagih, dan faktor-faktor ini lebih kuat dipengaruhi oleh operasi kelembagaan. Karyawan dengan etika dan disiplin kerja yang kuat pada akhirnya akan berkinerja lebih baik karena mereka memanfaatkan jam kerjanya dengan menyelesaikan tugas-tugas yang memajukan tujuan yang ditentukan (Setiawan, 2022). Perusahaan, masyarakat, dan pegawai itu sendiri semuanya mendapat manfaat dari kinerja yang baik. Dorongan intrinsik yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi tuntutan yang diinginkan disebut sebagai motivasi kerja. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi berkinerja lebih baik. (Darda et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. 40 orang bekerja untuk perusahaan, menurut data dari Perumda Tirta Mahameru Lumajang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan jumlah sampel secara direct random sampling sebanyak 40 responden. Pendekatan analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis data penelitian ini, dan sejumlah uji, termasuk uji instrumental dan uji validitas ($r=0,3$) dan uji reliabilitas ($r=0,6$), dijalankan. Kemudian dilakukan uji tradisional yang meliputi uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, uji multikolinieritas dengan nilai VIF 10, dan uji normalitas dengan ambang batas Kolmogorov-Smirnov 0,05.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Uraian	Jumlah Responden	Presentase
Usia		
< 25 tahun	4	10%
26 - 30 tahun	17	43%
31 - 36 tahun	5	13%
37 - 41 tahun	6	15%

> 50 tahun	8	20%
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Pendidikan		
SLTA	18	45%
D3	4	10%
S1	18	45%

Sumber: Hasil Olah Data 2023

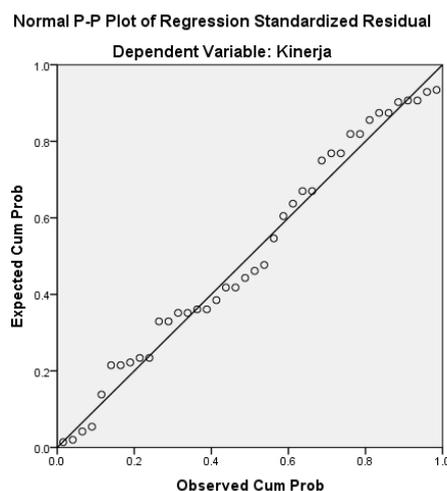
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden bahwa sebagian besar pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang berusia antara 26 sampai 30 tahun yaitu sebesar 43%. Sementara itu, dari sisi jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita yaitu mencapai 55%. Demikian pula jika dilihat dari kualifikasi akademik terakhir pegawai, terdapat 18 pegawai yang masing-masing berpendidikan SMA dan S1.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Cronbach's Interval Realibilitas	Ket
Disiplin (X ₁)	0,766	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,793	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,781	0,6	Reliabel

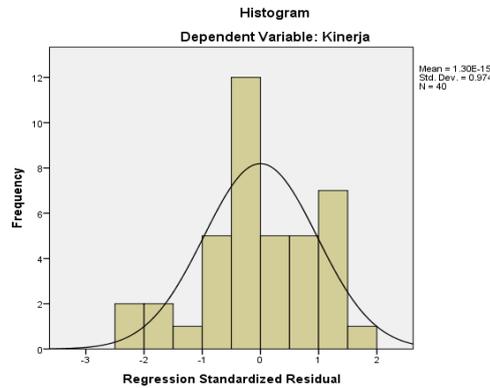
Sumber: Hasil Olah Data 2023

Keakuratan semua teknik pengukuran untuk setiap variabel dalam survei ditunjukkan oleh koefisien alpha Cronbach, yang lebih besar dari 0,60 (0,6) untuk semua variabel, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Item tersebut kemudian dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel setelah itu.



Gambar 1. Uji Normalitas

Nilai uji normalitas di atas menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena mendekati diagonal.



Gambar 2. Grafik Histogram

Histogram di atas menunjukkan pola distribusi normal (tidak ada kemiringan).

Tabel 3. Uji Multikolinierotas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.304	2.276		2.770	.009
Disiplin	.464	.148	.493	3.125	.003
Motivasi	.169	.130	.206	1.304	.200

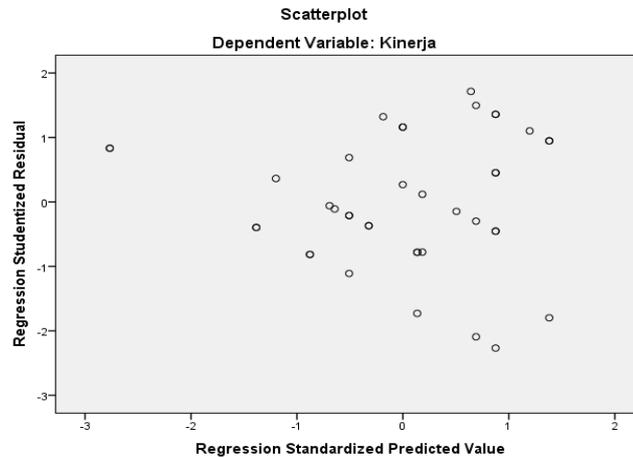
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.643	1.554
Motivasi	.643	1.554

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pengujian, semua variabel yang dimasukkan sebagai prediktor dalam model regresi memiliki variance inflation factor (VIF) yang cukup rendah, dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tidak ada indikator multikolinieritas dalam variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada pola yang terlihat untuk angka-angka ini, menurut hasil uji heteroskedastisitas yang dilaporkan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung interferensi yang signifikan..

Tabel Uji t (Parsial)

Variabel	Nilai Signifikansi	T hitung	T tabel	Ket
Konstanta	0,009	2,770	1,685	Berpengaruh Signifikan
Disiplin (X1)	0,003	3,125	1,685	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,200	1,304	1,685	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Dengan derajat kebebasan $(n-2) = 40-2 = 38$ dan ambang signifikansi 0,05 atau 5%, hasil t tabel menghasilkan nilai 1,685..

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pertama, variabel kedisiplinan adalah keadaan yang mengharuskan atau mendorong pegawai untuk berperilaku dan menyelesaikan semua tugas sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Hasil pengolahan data kuantitatif mengungkapkan angka-angka besar yang bisa dibilang mencengangkan. Variabel kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja Insan Perumda Tirta Mahameru Lumajang memiliki nilai beta sebesar 0,493 atau 49,3%. Disiplin menunjukkan bahwa responden menjawab dengan baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Sadat et al., 2020), menurutnya disiplin berdampak pada kinerja karyawan.

Kedua, salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana orang berperilaku adalah motivasi mereka dalam bekerja. Ini dapat dicirikan sebagai gerakan kebutuhan, dukungan, atau keinginan yang dapat memotivasi dan menginspirasi seseorang untuk memahami alasan mereka sendiri untuk berperilaku sebaik mungkin. Hasil pengolahan data kuantitatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Adha et al., 2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini didasarkan pada analisis dan pembahasan terhadap disiplin kinerja dan motivasi kerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang:

1. kinerja karyawan Perumda Tirta Mahameru Lumajang jauh lebih buruk ketika mereka disiplin. Temuan penelitian ini sejalan dengan klaim bahwa kedisiplinan pada Perumda Tirta Mahameru Lumajang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..
2. variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Perumda Tirta Mahameru Lumajang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada sedikit korelasi antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustina, I., Wirawan, R., & Irdiana, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumber Sari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Proceedings*, 1(1), 360–371.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedent Kinerja Pegawai. *Eureka Media Aksara*, 4(1), 1–23.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Perusahaan. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(2). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.537>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Setiawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Raysa Pemadam Joglo. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.46799/jurnalsyntaxtransformation.v3i1.487>
- Khasanah, H. dalam. (2019). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Erlangga.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.