

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Amerta Kabupaten Blora

Dhea Karina Fitri¹ & Sudharto P. Hadi²

Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851

Email: dheakarinaf@gmail.com

Abstract

The issue of this study is not all of employee increased their performance as time goes by. It shown from the sum of complains and the rate of employee absent in PDAM Tirta Amerta Blora Regency which having a quite significant fluctuation in each month of 2014 and 2015.

Based on Rahmatullah (2003) in Setiyawan nad Waridin (2006) performance is influenced by 3 base factors, which one of them is individual factor which include work disipline and motivation.

The aim for this study is to examine the effect of work discipline and motivation toward employee's work. This study using explanatory research method. Population of this study are all of the employee of PDAM Tirta Amerta Blora Regency, with total 103 employee, using sampling method of Slovin 10% formula, thus the final sample used are 51 employees. The collection of data technique is using questionnaire through the test of validity and reability, advance interview and observation. Data is analyzed using linear and multiple regression, correlation coefficient, determination coefficient, t- test and f-test using SPSS ver. 20 program.

The result of this study show that work discipline toward work employee have intermediate correlation with rate 0,476. The determination coefficient (R^2) of work discipline to employee's work are 22,7%. Motivation toward employee's work have intermediate correlation with rate 0,576. The determination coefficient (R^2) of work motivation to employee's work are 33,1%. Simultaneously, work discipline and motivation give positive effects toward employee's work with F count (12,901) > F table (3,187) with signification 0,000 < 0,05. The conclusion of this study is work discipline and motivation give positive effect toward PDAM Tirta Amerta Blora Regency employee's work

Recommendation for the company to improving employee's work, company need to improve their attention toward employee work disipline and motivation thus it can improbe employee's work..

Keywords : work disipline, motivation, employee performance, employee's work

¹Dhea Karina Fitri, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Sudharto P. Hadi, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) atau pegawai merupakan sumber daya paling vital jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Kualitas SDM atau pegawai tersebut diukur dari kinerja pegawai (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) bagi organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2007: 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) serta faktor motivasi (*motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap (baik secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Menurut Veithzal Rivai dalam Subekhi (2012: 195), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut Rahmatullah (2003) dalam Setiyawan dan Waridin (2006: 184), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja;
2. Faktor psikologis diantaranya persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran;
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut penelitian yang dilakukan Emilia Widiati (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Secanti Gisting”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Untuk itu perusahaan menginginkan setiap pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain melalui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan dan penanganan pengaduan pelanggan yang dapat terselesaikan. Penyelesaian pengaduan yang disampaikan oleh pelanggan kepada perusahaan menjadi aspek dalam mengukur tanggungjawab dan disiplin kerja serta motivasi pegawai dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat menjalin komunikasi yang baik antara perusahaan dan pelanggan. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan dengan adanya peningkatan kinerja pegawai berarti terpenuhinya standar-standar kerja yang telah ditetapkan organisasi tersebut bagi pegawainya.

Namun pada kenyataannya, tidak semua pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora mengalami peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Hal ini dapat terlihat dari jumlah pengaduan pelanggan dan tingkat ketidakhadiran pegawai pada PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora yang mengalami fluktuasi yang cukup signifikan tiap bulannya selama tahun 2014 dan 2015.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora**”.

Perumusan Masalah

Kenyataan bahwa tidak semua pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora mengalami peningkatan kinerja dari waktu ke waktu terlihat dari jumlah pengaduan pelanggan dan tingkat ketidakhadiran pegawai pada PDAM Tirta Amerta Kab. Blora yang mengalami fluktuasi secara signifikan tiap bulannya di tahun 2014 dan 2015. Adapun rekapitulasi data pengaduan pelanggan PDAM Tirta Amerta selama tahun 2014 dapat dilihat seperti pada tabel 1.1 di bawah ini. Sedangkan rekapitulasi data pengaduan pelanggan selama tahun 2015 dapat dilihat seperti pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1
Rekapitulasi Pengaduan Pelanggan
PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora Tahun 2014

No	Jenis Pengaduan	Bulan												Total
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
1	Air tidak keluar	30	13	34	35	17	36	23	23	21	22	15	20	289
2	Air keluar kecil	6	2	11	9	4	14	4	8	8	2	2	7	77
3	Air keruh	5	3	3	2	4	2	3	2	10	1	5	4	44
4	Tersumbat	11	19	14	9	15	17	44	35	24	14	20	20	242
5	Bocor sambungan rumah	90	110	107	91	86	75	101	80	60	65	51	68	984
6	Bocor pipa transmisi & distribusi	59	61	51	31	49	57	26	49	28	31	35	48	525
7	Pindah meter air (terpendam, dll)	1	2	1	2	2	2	9	3	4	1	1	0	28

8	Meter air rusak	3	1	2	4	2	2	35	5	4	1	2	1	62
9	Meter air hilang	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
10	Stop kran rusak	2	3	1	2	7	5	20	16	11	8	2	1	78
11	Pemakaian banyak	2	0	0	2	0	1	3	7	1	5	1	2	24
Jumlah Total		209	214	224	187	186	211	270	228	171	150	134	171	2.355

Sumber: PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora (2015)

Tabel 2
Rekapitulasi Pengaduan Pelanggan
PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora Tahun 2015

No	Jenis Pengaduan	Bulan												Total
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
1	Air tidak keluar	4	13	5	20	10	13	10	24	41	44	12	12	208
2	Air keluar kecil	1	0	0	9	1	2	8	4	5	3	1	1	35
3	Air keruh	8	7	6	3	5	8	4	23	18	3	5	5	95
4	Tersumbat	23	24	21	41	27	34	67	83	51	29	30	30	460
5	Bocor sambungan rumah	89	83	79	95	74	91	91	79	93	95	85	85	1039
6	Bocor pipa transmisi & distribusi	23	37	28	18	21	29	24	30	28	31	51	51	371
7	Pindah meter air (terpendam, dll)	2	1	1	0	0	2	2	0	1	0	1	1	11
8	Meter air rusak	8	4	6	10	8	7	5	1	10	1	3	3	66
9	Meter air hilang	0	2	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	17
10	Stop kran rusak	3	2	3	4	4	0	1	6	8	5	2	2	40
11	Pemakaian banyak	17	23	31	4	9	21	13	5	7	10	12	12	164
Jumlah Total		178	196	180	219	159	207	225	255	262	221	202	202	2506

Sumber: PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora (2015)

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 1 dapat dilihat jumlah pengaduan pelanggan PDAM Tirta Amerta selama tahun 2014 dan 2015 mengalami fluktuasi kenaikan dan penurunan jumlah pengaduan pelanggan yang signifikan. Terutama keluhan pelanggan mengenai bocor sambungan rumah, bocor pipa transmisi, air tidak keluar maupun tersumbat dimana jumlahnya paling tinggi disampaikan oleh pelanggan setiap bulannya.

Selain itu, kinerja pegawai juga dapat dinilai dari tingkat kehadiran pegawai selama kurun waktu tertentu. Berikut ini disajikan tabel dan grafik yang menunjukkan rekapitulasi absensi pegawai PDAM Tirta Amerta tahun 2014.

Tabel 3
Rekapitulasi Absensi Pegawai
PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora Tahun 2014

No	Bulan	Ijin (I)		Alasan Sakit (S)	
		Jumlah (hari)	Prosentase (%)	Jumlah (hari)	Prosentase (%)
1	Januari	15	9,2	3	4,8
2	Februari	10	6,1	1	1,6
3	Maret	8	4,9	1	1,6
4	April	3	1,8	2	3,2
5	Mei	13	8,0	12	19,4
6	Juni	32	19,6	11	17,7
7	Juli	17	10,4	5	8,1
8	Agustus	16	9,8	0	0,0
9	September	15	9,2	7	11,3
10	Oktober	18	11,0	2	3,2
11	November	7	4,3	5	8,1
12	Desember	9	5,5	13	21,0
Total (hari)		163	100%	62	100%

Sumber: PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora (2015)

Berdasarkan data absensi pegawai selama tahun 2014 di atas maka dapat dilihat bahwa presentase tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai selama tahun 2014 mengalami kenaikan dan penurunan yang fluktuatif. Tingkat ketidakhadiran pegawai karena ijin paling tinggi terdapat pada bulan Juni yaitu mencapai 19,6% atau 32 hari kerja dan untuk alasan sakit terbanyak pada bulan Mei yaitu hingga 19,4% atau 12 hari kerja.

Berdasarkan permasalahan mengenai fluktuatifnya jumlah pengaduan pelanggan pada tahun 2014 dan 2015 serta tingginya tingkat absensi pegawai di tahun 2014 dikarenakan pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dan disiplin kerja yang kurang diterapkan dengan baik. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang kurang memuaskan dan kurang optimal.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya menjadi beberapa pertanyaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora?

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku (Hasibuan, 2005: 193).

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (McClelland, dalam Mangkunegara, 2011: 94).

Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67)

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S. P. Hasibuan, 2005: 193).

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat motivasi seorang pekerja merupakan salah satu dari gabungan tiga faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rahmatullah (2003) dalam Setiyawan dan Waridin (2006: 184), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja; (b) Faktor psikologis diantaranya persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran; (c) Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Indikator

Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator pada setiap variabelnya. Variabel disiplin kerja variabelnya (a) ketaatan pada peraturan organisasi; (b) kepatuhan pegawai dalam jam-jam kerja; (c) tanggungjawab terhadap pekerjaan; (d) kepatuhan pegawai dalam perintah pimpinan; (e) kerapian dalam berseragam (f) tingkat kehadiran. Pada variabel motivasi, indikator yang digunakan yaitu, (a). tingkat kesenangan terhadap pekerjaan, (b) keinginan untuk memenuhi kebutuhan; (c) keinginan untuk berprestasi (d) keinginan untuk memimpin rekan kerja. Selanjutnya variabel kinerja pegawai menggunakan indikator (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) kerjasama, (d) inisiatif, (e) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2008: 11). Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Dalam pelaksanaan penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora sejumlah 103 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling* untuk menentukan sampel yang akan diambil. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel sebesar 51 responden.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara lanjutan dan observasi. Analisis instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji signifikan yaitu Uji t dan Uji F yang dihitung dan diukur melalui program SPSS versi 20,0 *for Windows*.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada tabel uji validitas dapat dilihat bahwa hasil semua variabel mempunyai r hitung > r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0,279. Hasil uji validitas menunjukkan angka r hitung > r tabel (0,279) dengan demikian seluruh item pertanyaan tergolong valid.

Uji Reabilitas

Dari hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel dan layak untuk diujikan.

Variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kategorisasi pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa 64,71% atau 33 responden menyatakan sangat tinggi yang didukung oleh beberapa persepsi responden mengenai disiplin kerja. Kategorisasi pada variabel motivasi menunjukkan bahwa 52,94% atau 27 responden menyatakan sangat tinggi yang didukung oleh beberapa persepsi responden mengenai motivasi. Kategorisasi pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa 68,63% atau 35 responden menyatakan baik yang didukung oleh beberapa persepsi responden mengenai kinerja pegawai. Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora tergolong dalam kategori baik.

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4
Korelasi Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,211	,32979

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,476 dan memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,227 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 22,7%. Sedangkan sisanya 77,3% dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel disiplin kerja.

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 5
Korelasi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,331	,318	,30670

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,576 dan memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,331 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 33,1%. Sedangkan sisanya 77,3% dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel motivasi.

Berikut ini disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 6
Koefisien Korelasi Berganda
Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,350	,323	,30564

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,591 dan memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,350 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai

sebesar 35,0%. Sedangkan sisanya 65,0% dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel disiplin kerja dan motivasi.

Analisis Regresi Regresi Linier Sederhana

Tabel 7
Koefisien Regresi dan Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,950	,563		3,462	,001
Disiplin	,483	,127	,476	3,793	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel disiplin kerja sebagai berikut $Y = 1,950 + 0,483 X_1$, artinya Jika variabel kinerja naik satu angka, maka variabel disiplin kerja naik sebesar 0,483 angka.

Tabel 8
Koefisien Regresi dan Uji t Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,852	,454		4,080	,000
Disiplin	,519	,105	,576	4,929	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat persamaan model regresi linier sederhana variabel motivasi sebagai berikut $Y = 1,852 + 0,519 X_2$, artinya Jika variabel kinerja naik satu angka, maka variabel budaya organisasi naik sebesar 0,519 angka.

Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,505	,542		2,775	,008
1 Disiplin	,180	,155	,177	1,157	,253
Motivasi	,415	,138	,461	3,009	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada Tabel 9 maka diketahui bahwa koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) ialah 0,180 dan koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,415 serta untuk nilai konstantanya adalah sebesar 1,505. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah $Y = 1,505 + 0,180 X_1 + 0,415 X_2$.

Pengujian Hipotesis

Uji secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan tabel 7 nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu 3,793 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0096 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 8 nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu 4,929 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0096 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 10
Hasil Perhitungan Uji F
Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,410	2	1,205	12,901	,000 ^b
	Residual	4,484	48	,093		
	Total	6,894	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: *Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 10 maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,901 > 3,187$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi: “terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora”, terbukti **diterima** dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 1,950 + 0,483 X_1$ dengan t hitung sebesar 3,793 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,0096. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai PDAM Tirta Amerta Kab. Blora, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pegawai penerapan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai pun juga ikut menurun. Koefisien korelasi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,476 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ialah sedang dan searah. Koefisien determinasi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 22,7% kontribusi pengaruhnya.

Pada hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi: “terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora”, terbukti **diterima** dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 1,852 + 0,519 X_2$ dengan t hitung sebesar 4,929 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,0096. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterapkan oleh pegawai PDAM Tirta Amerta Kab. Blora, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pegawai penerapan motivasi rendah, maka kinerja pegawai pun juga ikut menurun. Koefisien korelasi variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,576 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai ialah sedang dan searah. Koefisien determinasi variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 33,1% kontribusi pengaruhnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi sebesar 59,1% dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan variabel motivasi secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,177 dan nilai signifikansi sebesar 0,253 serta motivasi memiliki nilai beta sebesar 0,461 dan nilai signifikansi sebesar 0,004.

Dari analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi menjadi pengaruh yang paling besar di antara variabel lainnya karena motivasi merupakan variabel yang paling memungkinkan untuk ditingkatkan kembali sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien regresi yaitu sebesar 0,180 dan 0,415. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan hasil uji F dimana F hitung sebesar 12,901 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,191. Sehingga H_3 yang berbunyi “terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai” **diterima**.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana sebesar 0,483 sebagai koefisien regresi. Variabel disiplin kerja juga memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja pegawai, dilihat dari hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai pada tabel *summary* kolom R sebesar 0,476 dimana nilai tersebut menunjukkan keeratan yang sedang dari hubungan suatu variabel karena nilai berada dalam interval nilai 0,400 – 0,599. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 3,793 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,0096. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana sebesar 0,519 sebagai koefisien regresi. Variabel motivasi juga memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai pada tabel *summary* kolom R sebesar 0,576 dimana nilai tersebut menunjukkan keeratan yang sedang dari hubungan suatu variabel karena nilai berada dalam interval nilai 0,400 – 0,599. Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 4,929 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,0096. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan, variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi (X_2) sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik penilaian pegawai terhadap disiplin kerja dan motivasi maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Dalam penelitian terhadap pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora ini, variabel disiplin kerja dan variabel motivasi bersama-sama memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi berganda yang menunjukkan nilai pada tabel *summary* kolom R sebesar 0,591 dimana nilai tersebut menunjukkan keeratan yang sedang dari hubungan suatu variabel karena nilai berada dalam interval nilai 0,400 – 0,599.
4. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja yaitu 0,227 atau 22,7% dan variabel motivasi yaitu 0,331 atau 33,1% yang tidak mencapai 100%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penyumbang kinerja pegawai pada PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora adalah faktor disiplin kerja dan motivasi yang mencapai 35,0% dimana lebih besar dari faktor lain yang mempengaruhi yaitu 65,0%

Saran

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada bab III sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pegawai perlu menaati seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang terkait dengan syarat-syarat dan prosedur kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat untuk mengatur ketertiban dan ketentuan yang harus ditaati serta dilaksanakan oleh seluruh pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora, misalnya seperti jam kerja perusahaan, kepatuhan dalam bekerja dan beristirahat, pemakaian seragam dan sebagainya.
2. Hendaknya perusahaan perlu membuat peraturan yang lebih tegas dan pengawasan yang lebih intensif dalam penegakan peraturan perusahaan demi meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut diharapkan juga dapat menambah kesadaran pegawai mengenai disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik serta tuntas.
3. Dalam usaha meningkatkan motivasi, perusahaan perlu meningkatkan kerjasama antar pegawai dan menaikkan gaji para pegawai. Hal ini perlu dilaksanakan agar pegawai semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi pegawai yang lebih berprestasi.
4. Untuk kemajuan perusahaan, sebaiknya pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dalam menemukan peluang, memberikan ide dan gagasan baru dalam pemecahan suatu masalah serta mencari terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan dan mengembangkan perusahaan.
5. Berdasarkan koefisien determinasi variabel disiplin kerja dan variabel motivasi memiliki sumbangan persentase sebesar 35,0% terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Amerta Kabupaten Blora dan masih ada 65,0% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang membahas lingkup yang lebih luas seperti menambahkan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Daftar Referensi

Buku :

Anoraga, Panji. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Cooper, Donald R dan C.William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, Dr. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Posdakarya Offset.

Moekijat. 1995. *Manajemen Personalialia dan SDM*. Bandung: Mandar Maju.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Pustakaraya.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

Galih, Rahmat. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Universitas Pasundan.

Prawatya, Dipta Adi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Risetiawan, Eko Budi. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 2 No. 2. Juli. Hal. 181-198. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.

Widiati, Emilia. 2012. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting*. IBM Asmi.