

Analisis kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros

Renita Sau Palayukan¹, Asrin Tandi²

^{1,2}Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:

Diterima

27 Oktober 2023

Disetujui

8 November 2023

Diterbitkan

25 November 2023

Penulis Korespondensi*:

Renita Sau Palayukan

Universitas Kristen

Indonesia Paulus, Indonesia

rs.palayukan@gmail.com



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

ABSTRAK

Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros, kami ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sebagian besar mengumpulkan datanya dari survei yang diberikan kepada para pekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Penelitian ini mengambil lokasi di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Algoritma Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel sebanyak 30 partisipan dari populasi 156 karyawan untuk penelitian ini. Untuk penelitian ini, 30 partisipan dipilih secara acak. Untuk mengetahui hal-hal yang lebih dalam, penelitian ini mengandalkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Orang-orang diundang untuk mengekspresikan sudut pandang mereka dengan memilih salah satu opsi yang tersedia. Analisis data penelitian ini didasarkan pada temuan dari uji Partial Least Squares 3.0 (PLS). Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja. Oleh karena itu, meningkatkan semangat kerja sangatlah penting.

Kata Kunci : Kinerja pegawai; Perusahaan umum daerah; Air minum; Motivasi kerja; Disiplin kerja

ABSTRACT

At the Regional Drinking Water Company Tirta Bantimurung Maros Regency, we want to know how employee performance is affected by motivation and work discipline. The researchers in this study used quantitative methods and mostly collected their data from surveys given to workers at the Regional Drinking Water Company Tirta Bantimurung Maros Regency. This research took place at the Regional Drinking Water Company Tirta Bantimurung Maros Regency. Slovin's algorithm was used to determine a sample size of 30 participants from a population of 156 employees for this study. For this study, 30 participants were randomly selected. To find out deeper things, this research relies on questionnaires as a data collection tool. People were invited to express their viewpoints by selecting one of the available options. The data analysis of this study is based on the findings from the Partial Least Squares 3.0 (PLS) test. This study found that the performance of employees of the Regional Drinking Water Company Tirta Bantimurung Maros Regency is not significantly influenced by Work Motivation. Therefore, improving work enthusiasm is very important.

Keywords : Employee performance; Regional public company; Drinking water; Work motivation; Work discipline

PENDAHULUAN

Salah satu badan usaha milik pemerintah di Kabupaten Maros yang bergerak di bidang penyediaan air minum adalah PDAM Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Pada tanggal 13 Mei 1993, BPAM Kabupaten Maros berubah menjadi PDAM Kabupaten Maros sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Maros Nomor 7, tanggal 1 Mei 1993, seri D Nomor 5, tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros, dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 72/KPT/1993, tentang Penyerahan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Maros kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) memiliki peran krusial dalam menyediakan layanan air minum yang berkualitas bagi masyarakat (Hedyanti & Rianti, 2023). Untuk memastikan operasional yang efisien dan pelayanan yang optimal, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan. Pada era dinamis ini, di mana tantangan dan tuntutan dalam pelayanan publik semakin kompleks, evaluasi terhadap kinerja pegawai PDAM menjadi suatu kebutuhan mendesak.

Setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta, bergantung pada sekelompok individu yang berdedikasi untuk menjalankan misinya dan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai oleh para anggotanya (Werni, 2022).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengendalian diri. Perusahaan menginginkan karyawannya sangat disiplin dalam bekerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Individu yang disiplin adalah individu yang siap dan mampu mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungannya (Singodimedjo dalam Cendryani, 2022). Disiplin di tempat kerja menunjukkan pentingnya organisasi menempatkan kerja sama tim dengan mendorong pengendalian diri dan penerapan yang konsisten.

Selain disiplin, karyawan Perumdam Tirta Bantimurung Kabupaten Maros percaya bahwa pekerjaan mereka adalah pengabdian kepada negara dan bahkan kepada keluarga mereka, yang memberikan dorongan atau motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kinerja mereka. Ketika kita berbicara tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seseorang, kita biasanya berbicara tentang dua jenis: internal dan eksternal. Motivasi internal mengacu pada jenis inspirasi yang berasal dari dalam dan dapat dipengaruhi oleh hal-hal seperti kelahiran, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, dan harapan di masa depan (Handayani, 2019). Sebaliknya, motivasi eksternal mengacu pada tekanan dari luar individu yang memengaruhi tingkat keseriusan mereka, seperti yang ada di tempat kerja (Salam et al., 2020).

Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis (Wiratama & Sintaasih, 2013). Yang paling penting adalah seberapa baik seorang individu atau tim menjalankan tugasnya dalam organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang sah dan etis, tanpa melanggar peraturan apa pun.

Menurut Notoatmojo (dikutip dalam Darmawati, 2014) tinjauan kinerja memiliki beberapa kegunaan di tempat kerja. Mereka dapat membantu keputusan tentang promosi dan demosi, praktik perekrutan yang adil, mengidentifikasi bidang-bidang untuk pertumbuhan profesional, menentukan kompensasi yang sesuai, dan mencegah kesalahan dalam desain pekerjaan. penyimpangan dari prosedur standar perekrutan.

Dalam konteks ini, efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara maksimal, dengan tujuan meningkatkan output dari setiap unit individu (Robbins dalam Aeni et al., 2023). Menurut Terry, tindakan disipliner memotivasi pekerja (Maulana & Purwati, 2022). Penting untuk mengupayakan disiplin yang baik agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Penelitian (Baskoro, 2014) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja. Temuan penelitian (Ferawati, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Kinerja karyawan akan ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan disiplin yang tinggi.

Analisis kinerja pegawai merupakan instrumen penting dalam mengukur sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusi individu memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Setyawan, 2018). Dengan mengadopsi pendekatan analisis kinerja, PDAM dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, menilai keterampilan serta kompetensi yang diperlukan, dan merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas layanan.

Pentingnya analisis kinerja pegawai pada PDAM tidak hanya terkait dengan efisiensi operasional, tetapi juga dampak langsungnya terhadap kepuasan pelanggan. Kinerja pegawai yang optimal akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya, memberikan pelayanan air minum yang berkualitas tinggi kepada masyarakat (Budianto & Katini, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros dalam kaitannya dengan tiga variabel: disiplin kerja, motivasi kerja, dan interaksi di antara keduanya. Selain meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia PDAM, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi menjadi lebih kompetitif dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan yang terus terjadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan mengandalkan sumber data primer yang diperoleh dari survei yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Penelitian dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bantimurung yang berlokasi di Jalan Asoka No.4, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian ini terdiri dari 156 orang karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Seperti yang dikemukakan oleh Margono, populasi merujuk pada seluruh data yang relevan bagi kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan (Suriani & Jailani, 2023). Dengan demikian, populasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga entitas dan objek alam lainnya. Populasi mengacu pada kuantitas dan atribut yang dimiliki oleh topik atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Sampel adalah strategi atau metodologi yang digunakan untuk mengumpulkan data dari subset populasi untuk menyimpulkan karakteristik dan kualitas seluruh populasi.

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana :

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi secara keseluruhan
- e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Tingkat ketidaktepatan atau ketidaktelitian yang dapat diterima atau yang diinginkan dari kesalahan pengambilan sampel adalah 5%. Penghitungan selanjutnya mewakili jumlah sampel yang dikumpulkan untuk penyelidikan ini dengan menggunakan rumus yang ditentukan:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{152}{1+152 \times 5\%}$$

$$n = \frac{152}{5}$$

$$n = 30,4$$

$$n = 30 \text{ responden}$$

Jumlah sampel untuk penelitian ini terdiri dari 30 orang yang berpartisipasi sebagai responden. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sekunder. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk angka, sedangkan data kualitatif disajikan dalam bentuk pengetahuan yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk sejarah perusahaan secara lisan dan tertulis, karakteristik konsumen, proses pengambilan keputusan pembelian dan penjelasan lain yang diperlukan dalam penulisan.

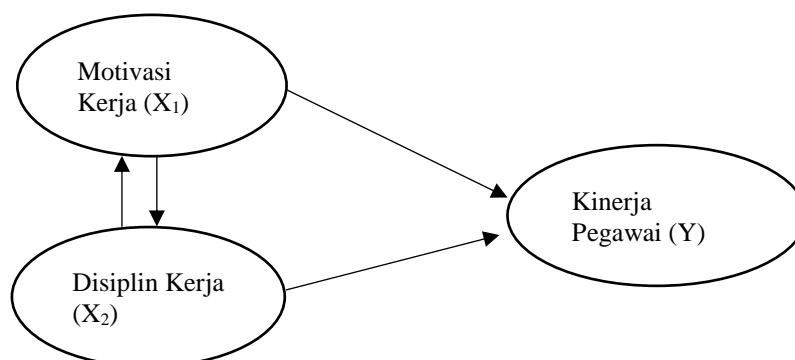
Siregar (2017) mendefinisikan pengumpulan data sebagai pengumpulan data primer dan sekunder secara sistematis. Pertanyaan-pertanyaan penting dapat dijawab atau hipotesis dapat diuji pada tahap ini berkat data yang dikumpulkan. Menurut Sugiyono dalam Siregar (2017), wawancara, kuesioner, dan observasi adalah metode yang sering digunakan untuk mengumpulkan data.

Sugiyono (2019) Sugiyono (2019) mengidentifikasi wawancara, kuesioner, dan observasi sebagai metode pengumpulan data utama yang banyak digunakan dalam penelitian.

1. Wawancara: Wawancara adalah cara untuk mengumpulkan data atau informasi penelitian dengan melakukan percakapan empat mata antara peneliti dan responden. (Siregar, 2017).
2. Kuesioner: Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data atau informasi yang meminta responden untuk menanggapi serangkaian pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2019).
3. Observasi: Dilakukannya pengamatan peneliti terhadap pokok bahasan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lembar pengamatan, pedoman pengamatan, dan alat-alat lain dapat digunakan.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner (angket). Tujuan kuesioner adalah untuk memastikan pendapat responden, dalam hal ini, responden hanya menanggapi dengan menandai alternative jawaban yang telah disediakan.

Analisis data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil yang diperoleh dengan menggunakan Partial Least Squares 3.0 (PLS). Dua model, yaitu Pengujian Model Struktural (Inner Model) dan Pengukuran Model (Outer Model), digunakan dalam tahap penghitungan PLS.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Apakah Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perumda Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

Hipotesis 2 : Apakah Disiplin (X₂) kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) terhadap pada Perumda Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

Hipotesis 3 : Apakah Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Perumdam Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel: Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diperlakukan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan dianggap sebagai variabel dependen.

a) Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tabel berikut berisikan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban dalam kuesioner untuk pengambilan data mengenai motivasi.

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan X ₁	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai targetnya.	13%	23%	53%	10%	0%
2	Saya memiliki komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai dan pimpinan.	40%	10%	50%	0%	0%
3	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	27%	13%	60%	0%	0%
4	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi.	13%	20%	67%	0%	0%

Sumber: data diolah 2023

b) Deskriptif Variabel Disiplin (X₂)

Tabel berikut ini berisikan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban dalam kuesioner untuk pengambilan data mengenai variabel disiplin.

Table 2. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No.	Pertanyaan X ₂	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menaati aturan jam masuk dan jam pulang yang diterapkan oleh perusahaan	40%	10%	50%	0%	0%
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan.	27%	13%	60%	0%	0%
3	Saya taat dan patuh pada atasan baik saat saya berada di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja	13%	20%	67%	0%	0%
4	Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan yang diberlakukan dalam perusahaan.	27%	23%	50%	0%	0%
5	Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang	17%	23%	15%	50%	0%

No.	Pertanyaan X2	SS	S	N	TS	STS
	dibeban kepada saya.					

Sumber: data diolah 2023

c) Deskriptif Variabel Kinerja

Berikut merupakan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban dalam kuesiner yang digunakan untuk pengambilan data mengenai Kinerja (Y)

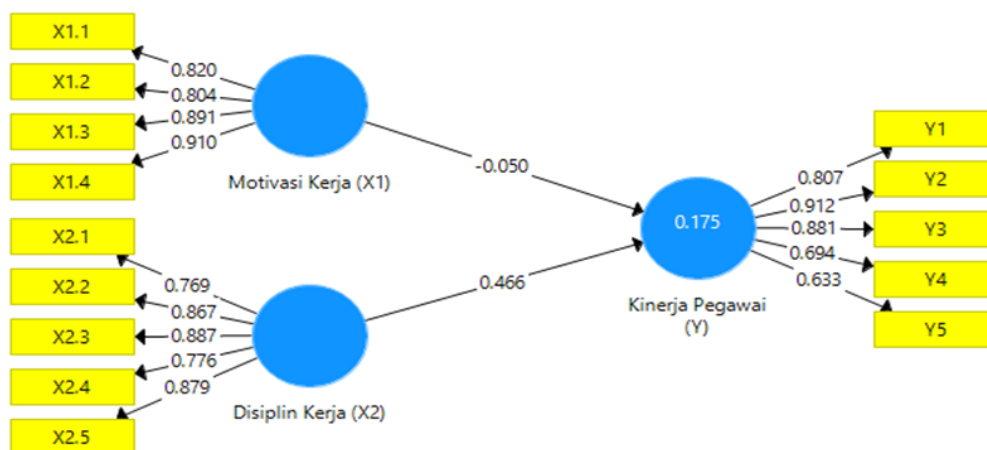
Table 3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No.	Pertanyaan Y	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekeja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	20%	73%	7%	0%	0%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	17%	77%	7%	0%	0%
3	Saya dapat meyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	23%	70%	7%	0%	0%
4	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	17%	73%	10%	0%	0%
5	Saya cakap dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu yang di berikan kepada saya.	11%	75%	14%	0%	0%

Sumber: data diolah 2023

B. Analisi Data

Output PLS menyajikan loading factor pada indikator-indikator untuk setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Diagram berikut merupakan hasil dari menggunakan SmartPLS 3.0 :

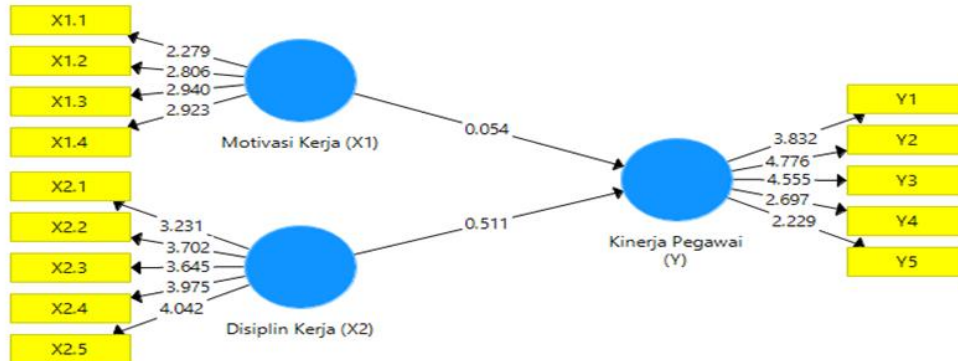


Gambar 2. Loading Factor
 Sumber: Hasil Smart PLS 3.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dari masing-masing variabel Motivasi Kerja (X₁) memilki 4 indikator, Disiplin Kerja (X₂) memilki 5 indikator, Kinerja Pegawai (Y) memilki 5 indikator. Pada variabel Motivasi Kerja memilki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0,050. Pada variabel Disiplin kerja memilki pengaruh tehadap Kinerja Pegawai sebesar 0,466.

C. Analisis Inner Model Test

Setelah uji pengukuran untuk model luar dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan model dalam, yang juga dikenal sebagai model struktural. Mengevaluasi model internal dapat dilakukan dengan memeriksa nilai R-Square dan F-Square untuk meramalkan kekokohan model struktural variabel laten.



Gambar 3. Hasil Uji Inner Model
 Sumber gambar : Hasil Smart PLS 3.0

a) R-Square

Tujuan dari analisis varian (R²) atau uji determinasi adalah untuk memastikan dan mengukur dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel di bawah ini menampilkan koefisien determinasi.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,175

Sumber: data diolah 2023

Data yang tersedia menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk kinerja karyawan adalah 0,175. Secara bersama-sama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menyumbang 17% dari varians dalam kinerja karyawan, dengan 75% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

b) F-Square

Tabel 5. Uji F-Square

	Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X ₁)
Disiplin Kerja (X ₂)		0,016	
Kinerja Pegawai (Y)			0,000
Motivasi Kerja (X ₁)			

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5, menyatakan bahwa:

- Nilai f² yaitu : 0,000. Nilai ini mempunyai arti bahwa pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y yaitu 0,000. Pada hal ini hanya pengaruh variabel X₁ terhadap Y yang dihitung dengan tanpa menyertakan indikator-indikatornya.
- Nilai f² sebesar 0,016. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel laten X₂ terhadap variabel laten Y sebesar 0,016. Pada hal ini hanya pengaruh variabel X₂ terhadap Y yang dihitung tanpa menyertakan indikator-indikatornya.

D. Uji Hipotesis

Menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan antara konstruk, t-statistik, dan nilai-p. Dalam pendekatan bootstrapping yang digunakan dalam penelitian ini, penerimaan hipotesis bergantung pada nilai-t yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 1,96 atau nilai-p kurang dari 0,05. Dalam kasus seperti itu, H1 diterima dan H0 ditolak, dan sebaliknya. Dugaan selanjutnya diajukan:

- H_0 : Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H_1 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H_0 : Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H_1 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X ₂) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,466	0,302	0,911	0,511	0,610
Motivasi Kerja (X ₁) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,050	0,166	0,918	0,054	0,957

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas Path Coefficients diatas penentuan hipotesis diterima atau di tolak dijelaskan sebagai berikut:

- Konstruk Motivasi Kerja memiliki nilai t-test sebesar 0.054, yang lebih kecil dari nilai t-kritis sebesar 1.6991. Selain itu, nilai P-value sebesar 0.957 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Sebaliknya, hipotesis H0 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung.
- Konstruk yang diukur dengan Disiplin Kerja memiliki nilai t-test sebesar 0.054, yang lebih kecil dari nilai kritis 1.6991. Selain itu, nilai P-value sebesar 0.610 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, hipotesis H0 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

2. Pembahasan

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kabupaten Maros

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari Smart PLS 3.0, terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan yang terbatas terhadap Kinerja Karyawan. Pada kasus dimana indikasi variabel Motivasi Kerja belum secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Setelah diteliti, terbukti bahwa Motivasi Kerja Karyawan belum memberikan dampak yang substansial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini tidak setuju dengan indikator-indikator Motivasi Kerja, yaitu penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik-karakteristik tersebut merupakan faktor penentu kinerja kerja.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari SmartPLS 3.0, terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki dampak positif yang terbatas dan cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Dimana indikasi-indikasi yang ada pada variabel Disiplin Kerja gagal memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Setelah diteliti, terbukti bahwa Disiplin Kerja belum memberikan dampak yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari sentimen yang ada di antara para peserta penelitian ini, yang sebagian besar tidak setuju dengan indikator-indikator utama Disiplin Kerja, yaitu tingkat kehadiran, ketaatan pada prosedur kerja, kepatuhan pada atasan, kesadaran kerja, dan rasa tanggung jawab. Penelitian ini menunjukkan bahwa elemen-elemen tersebut merupakan faktor penentu yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Analisis kinerja karyawan menjadi subjek penelitian penulis pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Analisis data dengan menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0 digunakan untuk melakukan penelitian ini. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros adalah sedang dan perlu ditingkatkan. Dampak Disiplin Kerja yang tidak signifikan terhadap produktivitas pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, disiplin kerja harus lebih ditingkatkan. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi, menurut penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, R. N., Karmila, M., & Pauzy, D. M. (2023). The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee Performance At CV. Giri Putra In The City Of Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 89–102.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Cendryani, F. (2022). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance At PT. Bank Central Asia Asia Branch Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 8(2), 211–228.
- Darmawati, T. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(4), 58–69.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Handayani, R. (2019). Pengaruh lingkungan tempat tinggal dan pola asuh orangtua terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar. *Jurnal Tunas Bangsa*, 6(1), 15–26.
- Hediyanti, G., & Rianti, R. (2023). Penerapan Program Kemitraan Solidaritas (Pks) Dalam Mendukung Kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda Am) Di Kalimantan Barat. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 5, 1–13.
- Maulana, A., & Purwati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Pkss (Studi Kasus House Keeping Rawat Jalan RSPP). *Jurnal Manajemen Almatama*, 1(1), 51–60.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri,

- motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Siregar, S. (2017). *Statistik parametrik untuk penelitian*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Werni, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36.
- Wiratama, I., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.