

## Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir

**Ketut Reki**

Universitas Bina Darma

Email : [Ketutreki1@gmail.com](mailto:Ketutreki1@gmail.com)

**Mukran Roni**

Universitas Bina Darma

Email : [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

Korespondensi penulis: [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

**Abstract.** *The aim of this research is to find out the influence of work motivation, work discipline and learning organization on the performance of PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir employees. The data collection technique used in this research is using a questionnaire method with closed questions so that respondents choose the answers that have been provided and the analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this research are that the variables Motivation, Work Discipline, and Learning Organization influence employee performance. Based on the f test results of 0.022, the value of 0.022 is smaller than 0.05, so it can have an influence on employee performance. Increasing high employee performance is very important in a company, because with high employee performance it will be possible to increase employee work productivity. With increased productivity, the company's goals will be achieved automatically. Therefore, a company always tries to improve the performance of its employees, so that the company's goals can be achieved immediately. Factors that can influence performance itself are motivation, employee work discipline, and learning organization.*

**Keywords:** *Compensation, Leadership Commitment, Service Satisfaction*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner dengan pertanyaan yang bersifat tertutup sehingga responden memilih jawaban yang telah disediakan dan metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pada penelitian ini adalah variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Learning Organization berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji f sebesar 0,022, nilai 0,022 lebih kecil dari 0,05, maka dapat mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari perusahaan itu dapat segera tercapai. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah adanya motivasi, disiplin kerja karyawan, dan Learning Organization.

**Kata kunci:** Kompensasi, Komitmen Pimpinan, Kepuasan Layanan

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut sumber daya manusia menunjukkan suatu kualitas kerja seseorang pada waktu tertentu dalam menghasilkan barang ataupun jasa. Sehingga kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja dan sesuai akan standar yang ada. Kualitas sumber daya manusia yaitu aset terpenting yang harus diperhatikan setiap organisasi agar mampu meraih tujuan organisasi tersebut. Jika kualitas sumber daya manusia pada suatu

organisasi itu baik maka kinerja pegawai dan organisasi tersebut akan baik pula (Katidjan et al., 2017).

Menurut Hasibuan (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir selama beberapa bulan terakhir mengalami penurunan. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Beberapa agenda yang sudah ditetapkan pun tidak terlaksana secara maksimal, akibat dari keadaan tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan lainnya adalah laporan suatu aktivitas atau catatan pekerjaan untuk keperluan analisa (untuk mengendalikan) ternyata tidak dapat disediakan dengan baik, kualitas pelayanan publik juga menjadi sorotan dimana masyarakat mengeluhkan kuantitas dan kualitas air yang didistribusikan. Mengacu pada hasil analisa isu permasalahan kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir khususnya dalam bidang administrasi.

Menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir merasa kurang diperhatikan dari pimpinan, kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja. Para karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir yang memperoleh hasil terbaik akan mendapatkan *reward*, namun proses pemilihan karyawan terbaik ini kurang transparan. Sistem pemberian *reward* tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan. Hanya karyawan tetap saja yang bisa mengikuti program tersebut.

Kinerja pegawai berperan penting karena melalui kinerja ini dapat mengetahui sejauh mana potensi pegawai saat melaksanakan tugas dibebankan. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Menurut Hasibuan (2020) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari segi disiplin kerja yang ada di PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 08.00 WIB menjadi 08.30 WIB, bahkan ada beberapa karyawan yang pergi meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja.

PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir dituntut untuk memperhatikan kualitas pelayanan. Sehubungan hal tersebut tentunya perusahaan penting agar memberi perhatian pada sumber daya manusianya, dikarenakan sumber daya manusia sangat berperan penting membangun kualitas kinerja pelayanan yang didukung oleh kinerja pegawai itu sendiri. Pada kenyataannya, PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir memiliki tingkat kinerja pelayanan yang masih rendah. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan hal tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai didalamnya yang belum optimal dalam artian belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan rendahnya kinerja pegawainya yaitu motivasi kerja pegawai yang rendah disebabkan kurangnya kepuasan pegawai terhadap gaji dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan standar UMR bahkan pemberian *reward* juga belum transparan, akibatnya banyak karyawan yang belum bisa melaksanakan tanggung jawab dengan baik sehingga berpengaruh pada disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir**”

## **METODE PENELITIAN**

Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2019). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, data-data dianalisis dengan menggunakan software pengolahan statistik program SPSS 24.0 *for Windows*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner dengan pertanyaan yang bersifat tertutup sehingga responden memilih jawaban yang telah disediakan. Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Cara penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung terhadap karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir dan penyebaran *flyer* di media sosial yang diharapkan dapat mempermudah dalam pengisian kuesioner melalui *google form*.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Karena populasi hanya sebanyak 70 orang maka digunakan teknik sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dimana data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,46861045
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,049
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* variabel sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,938	1,066
	X2	,927	1,079
	X3	,974	1,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel bebas memperoleh nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menetapkan apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sehingga pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Metode Glejser. Seperti yang disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	,058
	X1	,489
	X2	,514
	X3	,708

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser menunjukkan bahwa nilai sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara masing- masing variabel independen apakah berhubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.12**

**Analisis Regresi Linear berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42,670	3,945		10,816	,000
	X1	,372	,135	,315	2,751	,008
	X2	,015	,117	,014	,125	,901
	X3	,175	,071	,275	2,447	,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Hasil perhitungan pada persamaan regresi memperoleh nilai 42,670 untuk konstanta, 0,372 untuk koefisien X1, 0,015 untuk koefisien X2, 0,175 untuk koefisien X3. Persamaan regresi dirumuskan berdasarkan hasil perhitungan tersebut, berikut persamaan regresinya :

$$Y = \alpha + 42,670 + 0,372X1 + 0,015X2 + 0,175X3 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Konstanta sebesar 42,670 yang artinya jika variabel independen diasumsikan konstan atau bernilai 0, maka akan memengaruhi tingkat Kinerja Karyawan sebesar 42,670.
2. Koefisien X1 sebesar 0,372 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lain tetap dan X1 sebesar naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,372. Nilai koefisien memiliki arah positif yang berarti menunjukkan X1 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dimana semakin tinggi X1 maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
3. Koefisien X2 sebesar 0,015 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lain tetap dan X2 sebesar naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,015. Nilai koefisien memiliki arah positif yang berarti menunjukkan X2 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dimana semakin tinggi X2 maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
4. Koefisien X3 sebesar 0,175 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lain tetap dan X3 sebesar naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,175. Nilai koefisien memiliki arah positif yang berarti menunjukkan X3 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dimana semakin tinggi X3 maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variabel dependen dengan menggunakan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,432 <sup>a</sup>	,186	,249	5,59152

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,249 atau 24,9%. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh sebesar 24,9% terhadap variabel Y sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel di luar dari penelitian ini.

Uji Statistik T digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Adapun, kriteria hipotesis pada penelitian ini, yakni jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  berarti hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  berarti hipotesis ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	10,816	,000
	X1	2,751	,008
	X2	,125	,901
	X3	2,447	,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Uji t atau uji parsial ini untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ditunjukkan pada tabel 4.14 diatas. Pada tabel diatas maka dapat disimpulkan dari hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a. H1 diterima Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar 0,008. Nilai 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H2 ditolak Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar 0,901. Nilai 0,901 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. H3 diterima *Learning Organization* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar 0,017. Nilai 0,017 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Uji F adalah uji simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Learning Organization secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Seperti yang disajikan di dalam tabel 4.15 dibawah ini merupakan hasil Uji F.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,320	3	113,440	3,410	,022 <sup>b</sup>
	Residual	2195,522	66	33,265		
	Total	2535,843	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai Sig = 0,022 < Level of Significant = 0,05, maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Learning Organization* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji analisis sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel Motivasi dan *Learning Organization* memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. H1 diterima Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar 0,008. Nilai 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 ditolak Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar 0,901. Nilai 0,901 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 diterima *Learning Organization* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t sebesar 0,017. Nilai 0,017 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Learning Organization* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai Sig = 0,022 < Level of Significant = 0,05, maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Learning Organization* terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Armiyani, A., ud, M. M., & Dewi, R. (2019). ... Rasio Efektivitas, Kemandirian dan Kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Kendari .... *PARADOKS: Jurnal Ilmu* ....
- Arsyad, A., & Harry. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ghozali. (2018). Ghozali. Uji Koefisien Determinasi. *Journal of Management and Business*.
- Gibson, J. L., Frensdreis, J. P., & Vertz, L. L. (2017). Party Dynamics in the 1980s: Change in County Party Organizational Strength, 1980-1984. *American Journal of Political Science*. <https://doi.org/10.2307/2111254>.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendri, H., Mulyani, S. R., & Salim, E. (2020). The Effect Of Achievement Motivation, How To Learn, And The Economic Conditions Of Parents On Gpa Of Computer Science Student. *Education, Sustainability And Society*. <https://doi.org/10.26480/ess.01.2020.20.26>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>