

## **Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang**

### *The Influence Of Motivation, Job Training, and Work Dicipline to Emploeyess Performance of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Lumajang Distric*

Arief Hermawan, Sudarsih, Wiji Utami  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
ariefhermawan2112@yahoo.com

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Menggunakan variabel independen motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja. Variabel dependennya kinerja. Penelitian ini berupa *explanatory reserach* berbasis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi, Pelatihan Kerja

#### **Abstract**

*This research to identify and analyze the influence of motivation, job training, and work discipline to employees performance of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lumajang Distric. Using the independent variables of motivation, job training, and work discipline. Dependent variable performance. This research was a quantitative based explanatory reserach. The population in this study were all employees Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lumajang Distric the sampling method is purposive sampling. The analytical tool used is multiple linear regression .The result of this research was gained that partially or simultaneously motivation, job training, and work discipline had the significance effect to employees performance of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lumajang Distric positive direction. The most dominant variable that determined the performance is motivation variable. This shows that to produce a good performance every employee must have a high work motivation.*

**Keywords:** Work Dicipline, Performance, Motivation, Job Training

#### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi dan tanggap terhadap perubahan. Perusahaan juga dituntut untuk berkembang dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki perusahaan yang meliputi finansial, fisik, maupun teknologi tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang kompeten. Namun sumber daya manusia juga tidak terlepas dari berbagai masalah.

Mangkunegara (2011:67) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. (Prawirosentono dalam penelitian Sarwanto, 2007) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja, untuk itu disiplin harus ditanamkan kepada setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2006:143) 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. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan

lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. (Simamora, 1997:342). Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan yang nantinya diharapkan akan berimbas terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:190) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Disiplin sendiri merupakan kesadaran bagi karyawan untuk menjalankan fungsi dan perannya dengan baik dan tepat waktu. Kurangnya kedisiplinan bisa mengganggu kegiatan operasional perusahaan atau instansi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan fungsinya, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja. Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha pengungkapan kekurangan dalam bekerja yang nantinya menjadi acuan perusahaan dalam memperbaiki kinerja, serta keberhasilan dalam bekerja yang nantinya dapat dipertahankan dan dikembangkan agar setiap karyawan mengetahui tingkat kontribusinya terhadap perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang sendiri adalah salah satu instansi yang tak terlepas dari permasalahan kinerja karyawannya. Sebagai salah satu Perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan dituntut melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan pelatihan kerja dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory research* yang berbasis kuantitatif.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden dan data sekunder yaitu sejarah, struktur organisasi dan tupoksi yang diperoleh dari direksi PDAM Kabupaten Lumajang.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang berjumlah 49 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 41 orang.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$a$  = bilangan konstanta

$b_1$  = besarnya pengaruh motivasi

$b_2$  = besarnya pengaruh pelatihan kerja

$b_3$  = besarnya pengaruh disiplin kerja

$Y$  = kinerja karyawan

$e$  = faktor gangguan

## Hasil Penelitian

### Uji Instrumen

#### 1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Product				Keterangan
	Moment	Sig	A		
Pearson's					
X <sub>1.1</sub>	0,834	0,834	<	0,05	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,794	0,794	<	0,05	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,827	0,827	<	0,05	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,819	0,819	<	0,05	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,805	0,805	<	0,05	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,835	0,835	<	0,05	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,859	0,859	<	0,05	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,818	0,818	<	0,05	Valid
X <sub>3.1</sub>	0,713	0,713	<	0,05	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,821	0,821	<	0,05	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,876	0,876	<	0,05	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,831	0,831	<	0,05	Valid
Y <sub>1.1</sub>	0,860	0,860	<	0,05	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,871	0,871	<	0,05	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,785	0,785	<	0,05	Valid

Sumber : data diolah 2014

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi 0,000 – 0,000 < 0,05, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off	N of Item	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,872	> 0,6	5	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,786	> 0,6	3	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,828	> 0,6	4	Reliabel
Y	0,881	> 0,6	5	Reliabel

Sumber : data diolah 2014

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,872, 0,786, 0,828 dan 0,881 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

**Analisis Data**

1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients B	T	t <sub>tabel</sub>	Sig.	a	Keterangan
(Constant)	-0,184	-	-	-	-	-
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,498	3,434	> 1,689	0,001 < 0,05		Signifikan
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,283	2,588	> 1,689	0,014 < 0,05		Signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,308	2,119	> 1,689	0,041 < 0,05		Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,849		F. Hitung = 76,080 Sig. F = 0,000				

Sumber : data diolah 2014

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = -0,184 + 0,498X_1 + 0,283X_2 + 0,308X_3$$

- Nilai konstanta -0,184, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar -0,184.
- Nilai koefisien 0,498 pada motivasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan motivasi, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498 dan sebaliknya.
- Nilai koefisien 0,283 pada pelatihan kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan pelatihan kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,283 dan sebaliknya.
- Nilai koefisien 0,308 pada disiplin kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan disiplin kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308 dan sebaliknya.

2. Uji Multikolinearitas

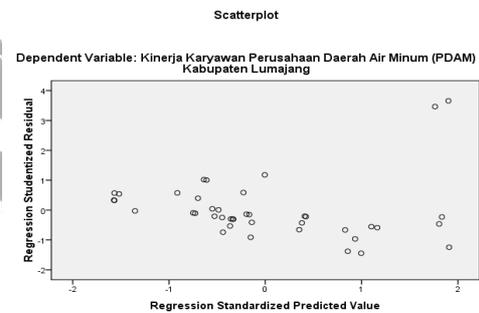
**Tabel 4. Uji Multokolinearitas**

Test of Multikolinierity	VIF	Cutt off	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	5,701	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	2,311	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	3,948	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data diolah 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

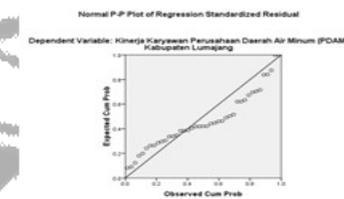


Sumber : data diolah 2014

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4. Uji Normalitas



Sumber : data diolah 2014

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Hipotesis**

1. Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

- Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t 3,434 > 1,689 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. t<sub>hitung</sub> positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t 2,588 > 1,689 dan signifikansi 0,014 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. t<sub>hitung</sub> positif, maka jika

ada peningkatan pada variabel pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} > 2,119 > 1,689$  dan signifikan  $0,041 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $76,080 > 2,86$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

## 3. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,849 atau 84,9% dan sisanya 15,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti semangat kerja dan komitmen karyawan.

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,498 atau 49,8% dengan arah positif. Motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Motivasi kerja sebagai 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 adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya penghasilan yang diterima karyawan dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, adanya rasa aman dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan, adanya interaksi antar pegawai yang baik dengan atasan maupun bawahan di dalam perusahaan, adanya program dari perusahaan yang selalu memberikan bonus penghargaan atau promosi jabatan pada karyawan apabila mampu memenuhi target perusahaan atau memiliki prestasi kerja yang baik, dan adanya perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan telah menciptakan adanya dorongan didalam berkerjasama dan kekompakan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan yang dapat menunjang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan secara keseluruhan sehingga dengan adanya kerjasama tim yang baik dan kekompakan karyawan akan menjadikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pelatihan kerja sebesar 0,283 atau 28,3% dengan arah positif. Pelatihan kerja sebagai bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan karyawan, adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan ketrampilan dan kecakapan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditanggung jawabkan, dan adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang dirasa dapat membantu karyawan dalam bersikap dan berinteraksi dengan karyawan lain maupun pelanggan, telah menciptakan adanya kemampuan karyawan dalam berkerjasama dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, rapi, dan sesuai prosedur yang telah ditentukan serta merangsang adanya inisiatif yang baik terhadap semua pekerjaan yang menjadi persoalan atau masalah didalam perusahaan sehingga akan menjadikan tugas dan tanggungjawab dapat terselesaikan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang sebesar 0,308 atau 30,8% dengan arah positif. Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya kehadiran karyawan ke kantor tepat waktu, adanya aturan menggunakan dan

memelihara sarana dan prasarana perusahaan dengan baik dan benar, adanya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan adanya sikap karyawan yang menaati setiap aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, telah menciptakan adanya tanggungjawab pada diri seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan senantiasa berusaha mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku sehingga menjadikan karyawan mampu untuk mengerjakan tugas dengan teliti, rapi, dan sesuai prosedur serta pengerjaan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan target Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maa dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan arah positif. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel motivasi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Obyek hanya mencakup Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencakup area yang lebih luas untuk hasil yang lebih maksimal. Variabel yang digunakan masih terbatas, yaitu motivasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian dan seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Latan, Hengky. 2013. **Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta
- Sarwanto, J. 2007. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar**. *Jurnal Ekonomi Indonesia*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Prayitno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS**. MediaKom, Yogyakarta.