

Analisis Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Jember

(Analysis of Effect of Work Discipline Factor to Employees Performance Through Motivation in Perusahaan Daerah Air Minum Jember)

Firman Dwi Hidayat, Sampeadi, Sunardi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jl. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: Firman.Dwi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember, khususnya pada karyawan teknis Perusahaan Daerah Air Minum Jember. Karyawan teknis merupakan karyawan yang relevan dengan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, sebagian besar sekitar 66% karyawan teknis memiliki masa kerja di atas 6 tahun yang mengindikasikan karyawan teknis telah mengetahui seluk beluk perusahaan dan telah merasakan segala sesuatu yang ditawarkan perusahaan berupa kompensasi, peraturan perusahaan yang ditegakkan, keteladanan yang ditunjukkan pimpinan di perusahaan tersebut, dan telah mendapatkan sejumlah perhatian yang ditunjukkan oleh pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan teknis perusahaan Daerah Air Minum yang berjumlah 50 responden. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan sebesar 0,262 terhadap motivasi kerja (Z). Variabel peraturan perusahaan (X2) berpengaruh signifikan sebesar 0,236 terhadap motivasi kerja (Z). Variabel keteladanan pimpinan (X3) berpengaruh signifikan sebesar 0,207 terhadap motivasi kerja (Z). Variabel perhatian pada karyawan (X4) berpengaruh signifikan sebesar 0,186 terhadap motivasi kerja (Z). Variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan sebesar 0,238 terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel peraturan perusahaan (X2) berpengaruh signifikan sebesar 0,242 terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keteladanan pimpinan (X3) berpengaruh signifikan sebesar 0,341 terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel perhatian pada karyawan (X4) berpengaruh signifikan sebesar 0,235 terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan sebesar 0,924 terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Peraturan Perusahaan, Keletadanan Pimpinan, Perhatian pada Karyawan, Motivasi, Kinerja.

Abstract

This research is describing the effect of discipline factor to the employees performance through employees of Perusahaan Daerah Air Minum Jember motivation, exactly technical employee of Perusahaan Daerah Air Minum Jember. Technical employee of Perusahaan Daerah Air Minum Jember is a relevant employee with the phenomenon which is chosen in this research is most of employee has a working period for about 6 years that is indicated that technical employee knows the company's detail and feels everything which is offered by the company such as compensation, company regulation, exemplary leadership in the company. Technical employee has gotten attention which is shown by management of Perusahaan Daerah Air Minum Jember. The population of this research is all of the technical employee that is 50 respondents. The data analysis method of this research is using path analysis, classical assumption test, hypothesis test. The results of this research is Compensation variable (X1) is significantly influence (0.262) to the work motivation (Z). Company regulation variable (X2) is significantly influence (0.236) to the work motivation (Z). Exemplary leadership (X3) is significantly influence (0.207) to the work motivation (Z). Attention to employee variable (X4) is significantly influence (0.186) to the work motivation (Z). compensation variable (X1) is significantly influence (0.238) to the employee performance (Y). company regulation variable (X2) is significantly influence (0.242) to the employee performance (Y). Exemplary leadership variable (X3) is significantly influence (0.341) to the employee performance (Y). Attention to the employee variable (X4) is significantly influence (0.235) to the employee performance. Work motivation variable (Z) is significantly influence (0.924) to the employee performance (Y).

Key Word: Compensation, Company Regulation, Exemplary Leadership, Attention to Employee, Motivation, Performance.

Pendahuluan

Dalam masa pembangunan di Indonesia dewasa ini, persaingan dalam dunia bisnis yang berkaitan dengan

perkembangan ekonomi masyarakat dan teknologi cukup ketat dan tidak terjadi pada suatu daerah tertentu saja tetapi telah menyebar keseluruh daerah secara merata. Di Indonesia sendiri telah banyak perusahaan-perusahaan baik yang kecil, menengah, maupun besar berlomba-lomba untuk

menghasilkan keuntungan finansial yang maksimal sehingga tidak ada pilihan bagi perusahaan kecuali bersaing secara ketat untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk lebih menaikkan keunggulan bersaingnya. Muatan pokok dari keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, salah satunya adalah masalah disiplin kerja pegawai yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan Daerah Air Minum sebagai badan usaha pemerintah Kabupaten Jember yang melayani bidang ketersediaan air bersih baik untuk konsumsi ataupun keperluan sehari-hari masyarakat, akan selalu dihadapkan dengan masalah disiplin kerja tersebut. Masalah yang sering terjadi akhir-akhir ini adalah keluhan dari masyarakat tentang air yang macet dan kualitas air yang tidak memadai seperti air keruh. Seperti yang terjadi di daerah perumahan patrang, kecamatan patrang dimana apabila pada siang hari debit air yang keluar hanya sedikit, sedangkan pada malam hari debit air berangsur-angsur kembali normal. Sehingga para pelanggan air bersih PDAM yang berada di perumahan patrang merasa kurang nyaman dengan adanya kenyataan yang demikian, padahal pada siang hari masyarakat sangat membutuhkan air dalam jumlah banyak, misalnya untuk keperluan mencuci baju dan piring, keperluan untuk mandi, dan kebutuhan yang lainnya. Dengan terpaksa, kegiatan rutin diatas apabila air tidak kunjung lancar dilakukan pada malam hari dan membuat kegiatan masyarakat menjadi terhambat. Keadaan semacam itu disebabkan oleh turunya kedisiplinan pegawai dalam hal kontrol di lapangan dan mencakup segala kedisiplinan yang berkaitan dengan pelayanan dalam hal ini merupakan tanggung jawab karyawan teknis Perusahaan Daerah Air Minum Jember.

Singodimejo (2000), menjelaskan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dan jauh daripada itu semua, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, seperti kompensasi yang layak bagi para pegawai, peraturan perusahaan yang tegas dan adil serta terdapat punishment yang membuat pegawai merasa takut untuk tidak disiplin, keteladanan pemimpin dalam perusahaan juga mengambil peran untuk menciptakan budaya disiplin bagi pegawai, dan yang terakhir perhatian terhadap pegawai berupa pengawasan, memberikan rasa empati dan simpati secara tulus bagi karyawan akan membuat pegawai termotivasi untuk lebih disiplin lagi.

Menurut Singodimejo (2000), besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih

payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

Singodimejo (2000) menjelaskan, keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan yang dipimpinnya, serta tidak ada perusahaan yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Tanpa kepemimpinan, perusahaan hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam perusahaan adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Singodimejo (2000), pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Menurut Singodimejo (2000), pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

Apabila keseluruhan faktor disiplin tadi diberlakukan secara baik dan efektif maka akan meningkatkan rasa motivasi

karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa memiliki perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dalam suasana hati yang positif dengan tulus dan ikhlas. Bagi pegawai sendiri penting untuk bekerja dalam motivasi yang bagus untuk memulai bekerja. Dengan motivasi yang berlipat, pegawai akan bekerja maksimal guna turut andil memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan. Tanpa ada paksaan atau gertakan pun karyawan akan melaksanakan tugas inti maupun tambahan yang dibebankan bagi dirinya. Dengan demikian keseluruhan program pelayanan yang dicanangkan perusahaan akan terealisasi, atau dapat dikatakan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Martoyo (2000:92), kinerja merupakan penampilan kerja pegawai itu sendiri dan taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan secara alami kinerjanya juga akan meningkat dengan sendirinya.

Dalam penelitian ini, karyawan yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan teknis, yang didasarkan pada beberapa pertimbangan diantaranya adalah karyawan teknis merupakan karyawan yang relevan dengan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, sebagian besar sekitar 66% karyawan teknis memiliki masa kerja di atas 6 tahun yang mengindikasikan karyawan teknis telah mengetahui seluk beluk perusahaan dan telah merasakan segala sesuatu yang ditawarkan perusahaan berupa kompensasi, peraturan perusahaan yang ditegakkan, keteladanan yang ditunjukkan pimpinan di perusahaan tersebut, dan telah mendapatkan sejumlah perhatian yang ditunjukkan oleh pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum. Sehingga setiap kuesioner yang diajukan oleh peneliti, telah dimengerti dan telah dialami oleh karyawan yang bersangkutan dan menjadikan penelitian ini *reliable* untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan manajemen berdasarkan hasil penelitian.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh peraturan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keteladanan pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perhatian pada karyawan terhadap motivasi kerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh peraturan perusahaan terhadap kinerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.

- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keteladanan pimpinan terhadap kinerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perhatian pada karyawan terhadap kinerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan teknis pada perusahaan daerah air minum jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*. *Explanatory Research*, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesis. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 2007:21). Dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*Path Analysis*), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel. Sedangkan sumber data berasal dari data primer yang diperoleh langsung dari karyawan meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuesioner serta hasil pengamatan yang dilakukan peneliti. Terdapat pula data sekunder yang diperoleh peneliti dari buku mengenai peraturan-peraturan perusahaan dan surat keputusan bupati.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan teknis pada Perusahaan Daerah Air Minum Jember yang berjumlah 50 orang.

Metode Analisis Data

- Analisis Jalur

Model analisis jalur dalam persamaan struktural;

$$Z = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + e_1$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 Z + e_2$$

- Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut;

Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 5.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi < 0,05.

c) Uji Hipotesis

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

- t = test signifikan dengan angka korelasi
- bi = koefisien regresi
- Se (bi) = standard error dari koefisien korelasi

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Data

Analisis Jalur

Table 1. Hasil Analisis Jalur

Unstandardized							
Jalur	Beta (β)	Effect	%	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	a Ket.
X ₁ →Z	0,262	0,262	26,2	3,364	> 1,679	0,002	< 0,05 Sig.
X ₂ →Z	0,236	0,236	23,6	2,340	> 1,679	0,024	< 0,05 Sig.
X ₃ →Z	0,207	0,207	20,7	2,718	> 1,679	0,009	< 0,05 Sig.
X ₄ →Z	0,186	0,186	18,6	2,659	> 1,679	0,011	< 0,05 Sig.
X ₁ →Y	0,238	0,238	23,8	2,360	> 1,679	0,023	< 0,05 Sig.
X ₂ →Y	0,242	0,242	24,2	2,207	> 1,679	0,032	< 0,05 Sig.
X ₃ →Y	0,341	0,341	34,1	3,167	> 1,679	0,003	< 0,05 Sig.
X ₄ →Y	0,235	0,235	23,5	2,198	> 1,679	0,042	< 0,05 Sig.
Z → Y	0,924	0,924	92,4	9,026	> 1,679	0,000	< 0,05 Sig.
X ₁ →Z→Y	(0,262),(0,924)	0,242	24,2	-	-	-	-
X ₂ →Z→Y	(0,236),(0,924)	0,218	21,8	-	-	-	-
X ₃ →Z→Y	(0,207),(0,924)	0,191	19,1	-	-	-	-
X ₄ →Z→Y	(0,186),(0,924)	0,174	17,4	-	-	-	-
ε1	-	0,238	23,8	-	-	-	-
ε2	-	0,306	30,6	-	-	-	-

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.6, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,262 X_1 + 0,236 X_2 + 0,207 X_3 + 0,186 X_4 + 0,238 \epsilon_1$$

$$Y = 0,238X_1 + 0,242 X_2 + 0,341 X_3 + 0,235 X_4 + 0,924 Z + 0,306 \epsilon_2$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 2. Hasil Uji Normalitas

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Sig.	Cutt off		
X ₁	0,186	>	0,05	Normal
X ₂	0,102	>	0,05	Normal
X ₃	0,125	>	0,05	Normal
X ₄	0,159	>	0,05	Normal
Z	0,195	>	0,05	Normal
Y	0,154	>	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Test of Multikolinierity	VIF	Cutt off	Keterangan
X ₁	2,808	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	3,077	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	2,779	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₄	2,511	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 5

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 5.

3. Uji Heteroskedastisita

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

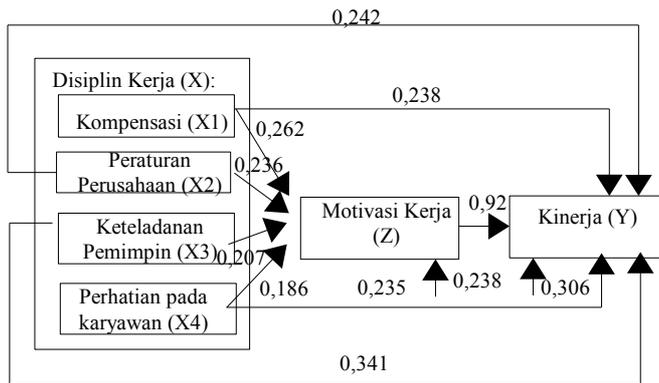
Test of Homogeneity	Spearman's rho		Keterangan	
	Sig.	Cutt off		
Z	X ₁	0,839	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X ₂	0,273	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X ₃	0,496	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X ₄	0,707	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Y	X ₁	0,891	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X ₂	0,457	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X ₃	0,734	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X ₄	0,496	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas atau terjadinya homogenitas, korelasi antara variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai

signifikansi, yaitu 0,839, 0,273, 0,496, 0,707, 0,891, 0,457, 0,734, dan 0,496 > 0,05.

Uji Hipotesis dan Perhitungan Koefisien Jalur



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.6 dan Lampiran 5

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi, peraturan perusahaan, keteladanan pimpinan dan perhatian pada karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kompensasi, peraturan perusahaan, keteladanan pimpinan dan perhatian pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember dengan arah positif.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kompensasi, peraturan perusahaan, keteladanan pimpinan dan perhatian pada karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember” adalah diterima.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember dari hasil kerjanya yang diberikan dalam waktu yang tetap adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diterima oleh karyawan saat ini telah dirasa memadai, adanya insentif yang diberikan sesuai dirasa sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja karyawan, dan adanya tunjangan yang di berikan telah dapat memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan telah menjadikan karyawan yang berkerja lebih terdorong untuk berkerja dan

berkretifitas sesuai dengan bagian dan bidang kerjanya diperusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimejo (2000), yang mengungkapkan bahwa bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir, sering minta izin keluar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan kompensasi yang memadai karyawan akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja maksimal guna memenuhi tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Peraturan Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa peraturan perusahaan yang diberlakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Jember mampu membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan. Adanya aturan yang ketat tentang jam masuk dan jam pulang kantor terbukti memotivasi karyawan untuk mematuhi dan menghindarkan diri mereka dari sanksi indipliner. Aturan tegas mengenai absensi karyawan juga mampu membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan tingkat kehadirannya.

Hal ini sesuai dengan teori dari Edy Sutrisno (2009: 120), yang menjelaskan bahwa bagi perusahaan, biasanya sudah ditetapkan system dan aturan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Pengaruh Keteladanan Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa sikap atau perilaku yang dapat dicontoh dari seorang pemimpin, dimana biasanya para pegawai akan memperhatikan dengan seksama bagaimana perilaku organisasi pemimpinnya untuk dijadikan bahan evaluasi kerjanya adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya pemimpin perusahaan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, adanya pemimpin perusahaan yang dapat memberikan contoh tentang arti kedisiplinan, dan adanya pemimpin yang dapat mencerminkan sikap disiplin dalam keseharian kerjanya telah

menciptakan adanya dorongan dan semangat usaha untuk berkerja secara disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku dan sikap disiplin yang telah dilakukan oleh seorang atasan didalam berkerja sehingga dengan adanya keteladanan dari seorang pemimpin akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawannya serta karyawan akan lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab, ketepatan waktu kerja dan kualitas kerja yang ditampilkan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Edy Sutrisno (2009:119), fungsi pimpinan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi pimpinan sangat dekat dengan para para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila pimpinan yang dekat para bawahan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat keteladanan yang baik, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian peranan pemimpin yang melakukan pekerjaan dan keteladanan yang baik amat memengaruhi motivasi kerja.

4. Pengaruh Perhatian pada Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam rangka menumbuhkan rasa kekeluargaan antara pemimpin dan para bawahannya adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya pemimpin yang berusaha menjenguk apabila ada karyawan yang sakit, adanya pemimpin yang berusaha menghadiri upacara keluarga seperti kematian dan pernikahan, dan adanya pemimpin dan rekan kerja yang sering memberikan nasehat atau masukan yang membangun telah menumbuhkan adanya rasa kekeluargaan yang akan memberikan dampak positif terhadap dorongan dan semangat didalam berkerjasama didalam tim atau kantor.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer dalam Edy Sutrisno (2009: 135), bahwa kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memerhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhinya dengan semampunya guna meningkatkan motivasi karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya adalah baik, hali ini mengindikasikan bahwa dengan penerapan kompensasi yang memadai dan sesuai dengan beban kerja maupun jabatannya akan membuat karyawan lebih meningkatkan prestasi kerja dan tingkat kreatifitasnya. Karyawan akan memberikan segenap kemampuan terbaiknya demi menyukseskan setiap program yang dicanangkan oleh perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai pula fokus karyawan terhadap pekerjaannya akan terjaga sehingga kinerjanya akan semakin baik.

Hal ini sesuai dengan teori dari Notoadmodjo dalam buku Edy Sutrisno (2009: 188), yang menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku peningkatan kinerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

6. Pengaruh Peraturan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa peraturan yang dibuat secara bersama-sama antara pegawai dan direksi manajemen yang memuat tata tertib perusahaan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya pengawasan terhadap jam masuk dan jam pulang kantor, adanya absensi pegawai yang ketat dan termonitor, dan adanya sanksi yang diberikan oleh perusahaan telah mampu mengurangi kegiatan indisipliner sehingga menjadikan karyawan yang berkerja memiliki rasa dan sikap tanggung jawab didalam berkerja yang akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi karyawan didalam berkerja sehingga dengan adanya sikap tanggung jawab dan kemauan karyawan didalam berkerja yang diharapkan dapat memberikan prestasi kerja maka karyawan akan berusaha untuk berkerja tepat waktu dengan tanggung jawab dan komitmen didalam berkerja.

Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dari Edy Sutrisno (2009: 96), yang menyatakan bahwa peraturan dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan optimal dan sesuai harapan.

7. Pengaruh Keteladanan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dalam perusahaan, dalam hal ini adalah direktur Perusahaan Daerah Air Minum Jember, menjadi tauladan yang dicontoh oleh karyawan. Pengaruh ini dirasakan jelas oleh karyawan karena menunjukkan variabel ini dominan diantara variabel-variabel yang lain. Dalam artian, keteladanan pimpinan merupakan aspek yang dapat dilihat dan dirasakan oleh karyawan setiap hari. Dan apabila pimpinan telah memberikan keteladanan yang baik maka bawahan yaitu karyawan akan merasa tidak nyaman apabila bekerja kurang maksimal bahkan juga urung melakukan kegiatan yang dapat menghambat jalannya program perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menunjukkan kinerja yang baik untuk dapat mengimbangi keteladanan pimpinan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Simanjuntak dalam buku Edy Sutrisno (2009:103), hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana keteladanan pemimpin yang dicontohkan kepada bawahan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap keteladanan telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan mendapatkan gambaran atas perilaku yang baik dan keteladanan di setiap tindakan pemimpin maka dengan sendirinya akan menanamkan iklim kerja yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

8. Pengaruh Perhatian pada Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa, memberikan porsi perhatian pada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah baik, dalam artian apabila karyawan merasa diperhatikan, dianggap berperan dalam perusahaan akan meningkatkan kemauan karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang berharga pula bagi perusahaan. Apabila karyawan merasa bahwa disetiap ada upacara kekeluargaan mereka diperhatikan, maka keeratan antar karyawan maupun keeratan antara karyawan dan pemimpin akan terjalin dengan baik. Pada akhirnya akan meningkatkan mobilitas karyawan di dalam perusahaan karena telah merasa seperti keluarga sendiri, tercipta rasa saling menghormati, menghargai dan berimbang pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penjelasan diatas sesuai dengan yang diungkapkan Singodimejo (2000), pemimpin yang berhasil memberikan perhatian kepada karyawan akan dapat menciptakan kinerja yang baik. Karena pemimpin

bukan hanya dekat dalam artian jarak, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa, apabila karyawan merasa termotivasi dalam setiap yang dikerjakan, mereka secara sukarela mengerjakan serta menunjukkan semangat dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas waktu kerja yang tunjukkan oleh karyawan. Dengan kata lain, motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi kerja penting untuk di tingkatkan agar kinerja karyawan dapat tercapai dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai dengan lancar.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dalam buku Edy Sutrisno (2009:151), yang menjelaskan bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor, yaitu : kemampuan, kejelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerjanya. Jadi motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor-faktor lain yang juga sama mempengaruhi.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompensasi, peraturan perusahaan, keteladanan pemimpin, dan perhatian pada karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan teknis dengan arah positif. kompensasi, peraturan perusahaan, keteladanan pemimpin, dan perhatian pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan teknis dengan arah positif. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan teknis pada Perusahaan Daerah Air Minum Jember dengan arah positif.

Ucapan Terimakasih

Saya ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, kedua saudara saya, dan semua teman yang tidak henti-hentinya memberikan semangat kepada saya. Saya juga berterimakasih kepada direktur dan karyawan teknis Perusahaan Daerah Air Minum Jember yang telah banyak membantu saya di dalam pengumpulan data sehingga penelitian ini selesai tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Faisal, Sanapiah. 2007. **Format-format Penelitian Sosial**. Jakarta: CV. Rajawali.
- Hasibuan, H. Melayu S.P.2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Martoyo,S. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia** . Yogyakarta:
BPFE Yogyakarta.

Singodimejo, Markum. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.
Surabaya : SMMAS.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT
Kencana Prenada Media Group.

