

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA BALIKPAPAN**

**Dwi Kusumaningtyas<sup>1</sup>, Tamzil Yusuf<sup>2</sup>**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>*dwkstys@gmail.com*

<sup>2</sup>*tamzilyusuf56@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Populasi penelitian sebanyak 367 responden. Menggunakan teknik *random sampling* sehingga sampel yang di gunakan sebanyak 78 responden. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan dengan Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work experience and work discipline on the performance of employees of the Regional Water Company in Balikpapan City. The study population was 367 respondents. Using a random sampling technique so that the sample used is 78 respondents. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression. The results showed that the three variables simultaneously influence the Employee Performance of Regional Drinking Water Companies in Balikpapan City with Discipline partially significantly and dominantly affecting the Employee Performance of Regional Water Companies in Balikpapan City.*

**Keywords:** Motivation, Work Experience, Work Discipline and Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang melaksanakan peran dan tugas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat. Sebagai salah satu perusahaan yang berada dalam bidang jasa, sumber daya yang ada dalam organisasi didukung oleh sumber daya manusianya yang baik dan berkualitas. Untuk mencapai keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa faktor seperti motivasi (Tamzil Yusuf dan Gita Suci: 2018), dimana perusahaan tersebut memberikan hak-hak serta kewajiban karyawan seperti gaji, tunjangan serta jaminan keselamatan kerja. Pengalaman kerja seperti dalam Jurnal Risey S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto (2016:323), yang dapat dilihat melalui kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang di berikan karena dalam melakukan kegiatan produksinya, hampir semua

menggunakan tenaga kerja manusia sehingga memerlukan ketrampilan yang handal. Terakhir yaitu disiplin kerja dari Jurnal Gustria Vionita, Mimpin Sitepu dan Fery Panjaitan (2017:15), dimana kemajuan perusahaan itu pada dasarnya di bentuk oleh taatnya karyawan terhadap peraturan yang telah di tetapkan di perusahaan. Kedisiplinan menjadi salah satu kunci penting untuk menilai suatu kualitas serta kinerja karyawan. Dalam penelitian ini bertujuan untu mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini menggunakan empat variabel diantaranya Motivasi, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan masing-masing pengertian menurut ahli sebagai berikut:

**Motivasi:** Hasibuan (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya.

**Pengalaman Kerja:** Foster & Bill (2001) “Pengalaman kerja ialah suatu ukuran tentang lama waktu/masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.”

**Disiplin Kerja:** Siagian (2007) “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan, perilaku pegawai untuk secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan kayawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.”

**Kinerja Karyawan:** Hasibuan (2012) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan ataskecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Studi Empiris**

Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil membuktikan variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Gustria Vionota, Mimpin Sitepu, Fery Panjaitan (2017) berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK Cabang Pangkalpinang”. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Pangkalpinang.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menggunakan metode survey dari data karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Dalam penelitian menggunakan dua

jenis data yaitu data primer dan sekunder. Populasi yang di gunakan seluruh karyawan yakni 367 dan sampel hasil rumus slovin sebanyak 78 responden.

### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

- 1. Variabel Motivasi ( $X_1$ )** Maslow dalam Rivai (2011:840), motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dengan indikator:
  - a. Kebutuhan Dasar
  - b. Kebutuhan Rasa Aman
  - c. Kebutuhan Sosial
  - d. Kebutuhan Penghargaan
  - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
- 2. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )** Foster & Bill (2001:40) Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dimana indikator yang digunakan sebagai berikut:
  - a. Lama masa/ waktu kerja
  - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
  - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- 3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )** Yuwono (2009:89) Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Dengan indikator yang digunakan:
  - a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja
  - b. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan dan peraturan tata tertib yang berlaku
  - c. Berpakaian yang baik di tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
  - d. Menggunakan, memelihara alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati
  - e. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan
- 4. Kinerja Karyawan ( $Y$ )** Hasibuan (2012: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu indikator yang digunakan menggunakan indikator yang sudah ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan, yakni:
  - a. Kuantitas Pekerjaan
  - b. Ketelitian
  - c. Inisiatif
  - d. Tanggung jawab atas Pekerjaan
  - e. Kreativitas
  - f. Pemanfaatan Waktu Kerja
  - g. Ketekunan
  - h. Hubungan Kerja dengan Orang Lain
  - i. Komunikasi

### **Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif, yang mana penelitian ini mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Alat analisis yang digunakan menggunakan regresi berganda, uji F dan uji t. Bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

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

Y	= Kinerja Karyawan
X <sub>1</sub>	= Motivasi Kerja
X <sub>2</sub>	= Pengalaman Kerja
X <sub>3</sub>	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien arah regresi
e	= Unsur pengganggu

Sumber : Sugiyono (2017:407)

### Uji Instrument

#### 1. Uji Validitas

Taraf signifikan  $\alpha > 0.05$ . Untuk pengujian validitas diawali menggunakan data dari responden yaitu 30 responden. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,361) maka data dinyatakan valid dan sebaliknya.

#### 2. Uji Reliabilitas

Bila *Cronbach's alpha*  $< 0,6$  = reliabilitas buruk, *Cronbach's alpha*  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima, *Cronbach's alpha*  $0,8$  = reliabilitas baik.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, dimana variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

#### 2. Uji Parsial (Uji t)

Menggunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) ditolak.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Jika nilai toleran  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Autokorelasi

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (DW) dengan nilai *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* (DL).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel.1.0  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Keterangan
Konstanta	1,710	0,433		3,857	0,000	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,200	0,097	0,208	2,059	0,043	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,125	0,056	0,233	2,249	0,027	Signifikan
X <sub>3</sub>	0,202	0,067	0,318	3,026	0,003	Signifikan
R	= 0,534			F hitung = 9,843		
R Square	= 0,285			t tabel = 1,992		
Adjusted R Square	= 0,256			F tabel = 2,73		
Durbin Watson	= 1,796			Sig.t = 0,05		

Sumber: SPSS Versi 20.0 (2018)

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel hasil regresi linear berganda diatas, maka di dapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,710 + 0,200X_1 + 0,125X_2 + 0,202X_3$$

Nilai konstanta 1,710, artinya kinerja karyawan sebesar 1,710 apabila motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja tetap atau konstan.

Nilai 0,200, artinya apabila motivasi naik satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 0,200. Nilai 0,125 artinya apabila pengalaman kerja naik satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,125. Nilai 0,202 artinya bahwa disiplin kerja naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,202.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Diperoleh  $F_{hitung}$  9,843 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,000$ .  $F_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  ( $F_{hitung} = 9,843 > F_{tabel} = 2,73$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti variabel Motivasi ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan, sehingga disimpulkan hipotesis pertama terbukti. dapat dilihat angka R square sebesar 0,285 atau 28,5% sedangkan 71,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan dari besarnya  $R = 0,534$  menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) atau Kinerja Karyawan 53,4%. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bersama-sama mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.

#### 2. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis I: Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,233 dan nilai  $t_{hitung}$  2,059  $>$   $t_{tabel}$  1,992 dengan nilai signifikan  $0,043 <$   $\alpha = 0,05$ .

Hipotesis II: Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,253 dan nilai  $t_{hitung}$  2,249 >  $t_{tabel}$  1,992 dengan nilai signifikan  $0,027 < \alpha = 0,05$ .

Hipotesis III: Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,332 dan nilai  $t_{hitung}$  3,026 >  $t_{tabel}$  1,992 dengan nilai signifikan  $0,003 < \alpha = 0,05$ .

Hipotesis IV: Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Dibuktikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,026 > 1,992$  dan  $r$  parsial sebesar 0,332 berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi 33,2%. Sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah Disiplin Kerja ( $X_3$ ), kemudian secara berurutan diikuti variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Dengan variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh paling dominan.

### Saran

1. Motivasi, sebaiknya perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) agar karyawan dapat bekerja sama secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.
2. Pengalaman kerja, perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang yang di kerjakan.
3. Disiplin, perusahaan harus lebih memperhatikan peraturan yang telah disepakati oleh keseluruhan karyawan dalam melaksanakan tugas.
4. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan oleh para karyawan, serta penegasan dalam pemberian tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta.
- Dwi Priyatno, 2009. **5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17**. Yogyakarta: Andi.
- Gustria Vionita, Mimpin Sitepu, Fery Panjaitan, 2017. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK Cabang Pangkalpinang". Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Vol. 18. No. 2. ISSN 2354-5682.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow, 2016. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)". Jurnal EMBA Vol.4 No.4. Hal. 321-332. ISSN 2303-1174.
- Siagian, Sondang P, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2017. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D** Bandung. Alfabeta.

Tamzil Yusuf , Gita Suci. 2018. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*. Vol.9. No.2. ISSN 2086-1117. (<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/23/18>)