

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu

Alwi Singgih¹✉, Muhammad Irwansyah Hasibuan², Abdillah Menri Munthe³

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu¹; Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu^{2,3}.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengawasan, disiplin, dan motivasi untuk bekerja memengaruhi kinerja karyawan di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. Sebanyak 119 partisipan, yang merupakan karyawan PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, dilibatkan dalam sampel. Berbagai metode digunakan, termasuk penilaian validitas, evaluasi reliabilitas, pengecekan Analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi dilakukan semuanya menggunakan SPSS 27. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan menentukan tingkat pengaruh variabel penelitian dengan mendistribusikan kuesioner kepada partisipan dan melakukan pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen, dengan semua nilai t yang dihitung melebihi nilai t tabel dan nilai yang signifikan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to investigate how employee performance at PDAM Tirta Bina Labuhanbatu is impacted by work motivation, supervision, and work discipline. The sample consisted of 119 participants who are PDAM Tirta Bina Labuhanbatu employees. Multiple linear regression analysis, validity assessments, reliability evaluations, classical assumption checks, t-tests, F-tests, and determination coefficients were among the techniques used, all of which were carried out with SPSS 27. By giving participants questionnaires and administering tests, influence of the research variables and examine the effects of independent variables on dependent variables. All computed t-values are greater than the t-table and significant values, indicating that all independent factors have an effect on the dependent variable.

Keywords: Work motivation, supervision, work discipline, and employee performance.

Copyright (c) 2026 Alwi Singgih

✉ Corresponding author :

Email Address : alwisinggih92@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum seperti PDAM Tirta Bina Labuhanbatu adalah badan milik daerah yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan air bersih yang optimal kepada masyarakat. Keberhasilan layanan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan.

PDAM Tirta Bina Labuhanbatu dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Masyarakat saat ini tidak hanya menuntut ketersediaan air bersih, tetapi juga mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif. Pegawai memiliki peran sentral sebagai pelaksana utama kegiatan operasional, baik dalam pelayanan administrasi maupun pelayanan teknis kepada pelanggan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan PDAM dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat.

Kinerja pegawai ialah hasil dari suatu pekerjaan yang didapatkan pegawai sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan, kinerja ialah bentuk nyata dari hasil kerja karyawan. Kinerja mencakup kualitas pelayanan, ketepatan waktu, ketelitian, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Misrania & Maryadi, 2022). Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, kinerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu masih menunjukkan beberapa permasalahan. Salah satu fenomena yang sering dikeluhkan masyarakat adalah keterlambatan dalam penanganan distribusi air serta lambatnya proses pelayanan administrasi. Selain itu, masih ditemukan adanya kelalaian pegawai dalam mengurus dokumen pelanggan yang ingin mendaftar sebagai pelanggan baru PDAM. Kelalaian tersebut terlihat dari keterlambatan pemrosesan berkas pendaftaran, kurangnya ketelitian dalam memeriksa kelengkapan dokumen, serta minimnya informasi yang diberikan kepada masyarakat terkait prosedur pendaftaran. Kondisi ini menyebabkan proses pemasangan sambungan air baru menjadi lebih lama dari waktu yang seharusnya dan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan pelanggan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen. Kinerja pegawai yang kurang maksimal diduga berkaitan dengan beberapa faktor internal organisasi, antara lain motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang menimbulkan semangat, kemauan, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan fenomena di lapangan, masih terdapat pegawai yang bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, kurang menunjukkan inisiatif, serta belum berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan. Rendahnya motivasi kerja tersebut berpotensi menurunkan kinerja pegawai, khususnya dalam memberikan pelayanan yang responsif dan bertanggung jawab kepada masyarakat.

Selain motivasi kerja, pengawasan oleh organisasi. Berdasarkan kondisi yang terjadi di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, pelaksanaan pengawasan belum sepenuhnya berjalan secara konsisten dan berkesinambungan. Hal ini menyebabkan masih ditemukannya kesalahan kerja, kelalaian dalam pengurusan administrasi, serta keterlambatan penyelesaian tugas oleh pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab, namun masih ditemukan adanya pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah. terutama terkait ketepatan waktu hadir dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya disiplin kerja tersebut berdampak pada terhambatnya proses pelayanan kepada masyarakat dan menurunnya efektivitas kerja organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti, motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja dipandang sebagai variabel yang relevan dan penting untuk diteliti karena ketiganya diduga serta pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Metode kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi bagaimana motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. yang dilakukan di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Populasi adalah seluruh subjek atau objek penelitian yang memiliki ciri-ciri tertentu dan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan membuat kesimpulan. (Sugiyono, 2022) Dalam studi ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu yang berjumlah 124 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menerapkan sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel, namun hanya mencakup pegawai dengan masa kerja minimal 6 bulan sehingga 5 pegawai dengan masa kerja kurang dari 6 bulan tidak disertakan. yang tidak diikutsertakan, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 119 pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Pada penelitian ini supaya dapat memperoleh data, peneliti melakukan teknik pengumpulan data melalui kuesioner; data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden setelah kuesioner dibagikan. berisi pernyataan yang dijawab sesuai dengan kondisi sebenarnya. (Sugiyono, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	P1	.899	0,180	Valid
	P2	.728	0,180	Valid
	P3	.904	0,180	Valid
	P4	.846	0,180	Valid

	P5	.736	0,180	Valid
	P6	.901	0,180	Valid
Pengawasan (X ₂)	P1	.254	0,180	Valid
	P2	.669	0,180	Valid
	P3	.679	0,180	Valid
	P4	.406	0,180	Valid
	P5	.650	0,180	Valid
	P6	.673	0,180	Valid
Disiplin kerja (X ₃)	P1	.629	0,180	Valid
	P2	.539	0,180	Valid
	P3	.697	0,180	Valid
	P4	.276	0,180	Valid
	P5	.566	0,180	Valid
	P6	.701	0,180	Valid
Kinerja pegawai (Y)	P1	.397	0,180	Valid
	P2	.598	0,180	Valid
	P3	.603	0,180	Valid
	P4	.497	0,180	Valid
	P5	.485	0,180	Valid
	P6	.449	0,180	Valid

Sumber : Data diolah SPSS.25, 2026

Uji validitas dengan korelasi Pearson karena setiap item memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel atau signifikansi yang lebih rendah dari 0,05.

Uji Reliabilitas

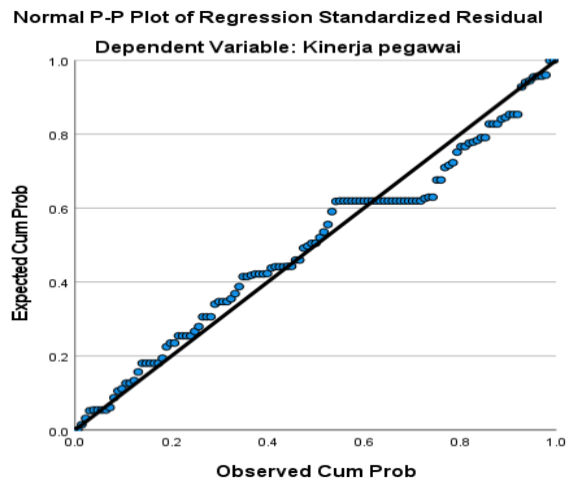
Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung reliabilitas	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,946	Reliabel
Pengawasan (X ₂)	0,802	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,810	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 2, Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki instrumen penelitian yang dinyatakan secara konsisten dan layak digunakan karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel. dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas Data



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan gambar grafik diatas yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas data secara visual diagonal tersebut. jika titik menyebar jauh atau membentuk pola non linear, data dinyatakan tidak normal.

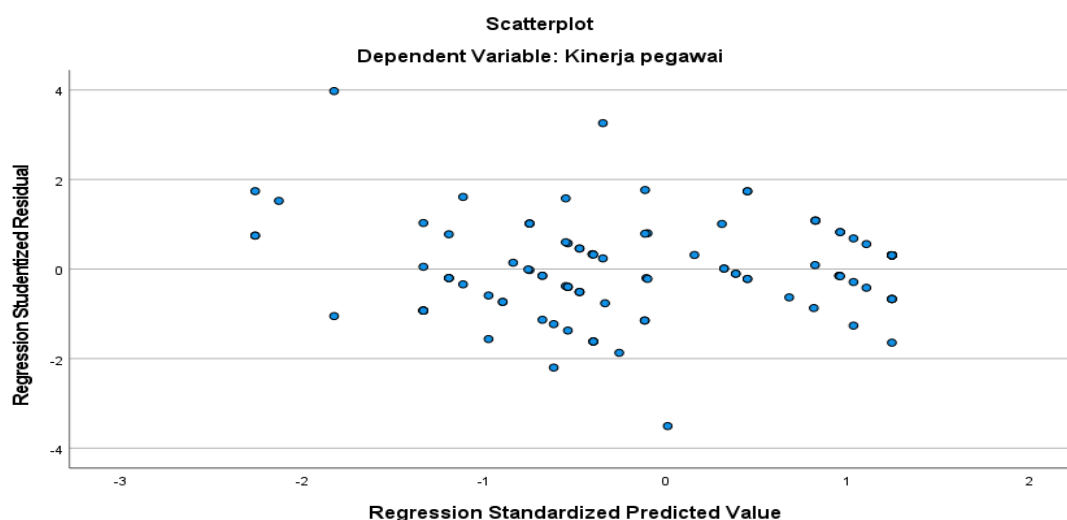
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja	.408	2.450
	Pengawasan	.233	4.293
	Disiplin kerja	.387	2.583

Berdasarkan Tabel 3, seluruh Dengan nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1, model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa titik residual tersebar secara acak tanpa pola tertentu; sebagai hasilnya, model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena tidak terbukti mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel utama diukur dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. terikat.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.997	1.179		5.086	.000
	Motivasi kerja	.131	.040	.231	3.246	.002
	Pengawasan	.258	.081	.298	3.167	.002
	Disiplin kerja	.401	.066	.443	6.071	.000

$$Y = 5,997 + 0,131 + 0,258 + 0,401$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada konstanta sebesar 5,997 dan koefisien positif sebesar 0,131, 0,258, dan 0,401 untuk motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja, masing-masing yang meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.997	1.179		5.086	.000
	Motivasi kerja	.131	.040	.231	3.246	.002
	Pengawasan	.258	.081	.298	3.167	.002
	Disiplin kerja	.401	.066	.443	6.071	.000

Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,980) dan nilai signifikansi di bawah 0,05, semua hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.780	3	132.927	123.620	.000 ^b
	Residual	123.657	115	1.075		

Total	522.437	118
-------	---------	-----

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji F menunjukkan bahwa, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar 123,620 lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 2,68. Ini menunjukkan bahwa, pada saat yang sama, variabel independen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang lebih tinggi dari 1 terikat, sedangkan nilai yang lebih rendah dari 0 menunjukkan hubungan yang lebih lemah. Tabel 7 berikut menunjukkan hasil pengolahan analisis regresi linier berganda:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.757	1.037

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 7 menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,757, yang menunjukkan bahwa 75,70% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Faktor-faktor luar penelitian memengaruhi 24,30% sisa.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel ($3,246 > 1,980$) dan tingkat signifikansi yang berada di bawah batas yang ditentukan ($0,002 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020),

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai

Terbukti bahwa variabel pengawasan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut hasil pengujian parsial dengan uji t. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,167$ lebih besar dari $1,980$) dan tingkat signifikansi lebih rendah dari $0,05$ ($0,002$ lebih rendah dari $0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. (Siregar, 2023) Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung ($10,898$) lebih besar dari t tabel ($2,042$), sehingga variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada t tabel ($6,071$ lebih besar dari $1,980$) dan memiliki tingkat signifikansi yang

lebih kecil dari 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. (Estiana et al., 2023) dengan hasil Nilai signifikansi yang diterima.

Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja.

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa setiap variabel bebas secara keseluruhan, dengan nilai F hitung yang lebih tinggi daripada F tabel dan dengan tingkat signifikansi di bawah batas 0,05. (Adhiansyah, 2020) hasil penelitian, sehingga hipotesis diterima.

SIMPULAN

Terbukti bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik penerapan ketiga komponen ini, semakin baik hasilnya.

Referensi :

- Afdal, M., Kasran, M., & Kunci, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 436–446.
- Amand, Ellyawati, S. (2024). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur Messy*. 10(11), 779–790.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Esun, P. T., Utama, I., & Batam, I. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. 8, 118–128.
- Gea, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam*. 5(2), 1303–1316.
- Lazuardi, B. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara*. 2(1).
- Management, J., & Applied, B. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN PASURUAN* Adhiansyah Rahmawan dan Siti Masrurroh. 1, 35–45.
- Manao, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan*. 5, 1–9.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mulang, H., Pegawai, K., Motivasi, K., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 38–51.
- Novandri, Rahayuningsih, A. (2023). *PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN*. 9(1), 36–44.

Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto*. 5(2), 116–124.

Siregar, I. H. (2023). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan*. 6, 120–131.