

Pengaruh Motivasi, *Self Awareness* Dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo



Fitriana^{a,1,*}, Umi Farida^{b,2}, Tegoeh Hari Abrianto^{c,3}

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jalan Budi Utomo Nomor 10, Ponorogo 63471, Indonesia

¹ fitrianha68@gmail.com*

* corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Motivation,
Self Awareness
Communication Work
Discipline

This study aims to determine the effect of motivation, self awareness and communication on the work discipline of employees in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Ponorogo Regency. The location of research in Pramuka Street Number 21, Nologaten, Ponorogo Regency. The population in this study was 102 employees. The sample in this study used 50 respondents. Data collection techniques using questionnaires, then tested with validity and reliability test, while the method of data analysis using multiple regression analysis with the help of SPSS and hypothesis testing partially or simultaneously. The results showed that; (1) Motivation partially influences the work discipline of employees in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Ponorogo Regency with a regression coefficient of 0.317, t value of $2.903 > t$ table of 2.012 and sig. of $0.006 < 0.05$, (2) Self Awareness partially influences the work discipline of employees in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Ponorogo Regency with the results of the regression coefficient of 0.409, t value of $3.478 > t$ table of 2.012 and sig. of $0.001 < 0.05$, (3) Communication partially influences the work discipline of employees in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Ponorogo Regency with the results of a regression coefficient of 0.310, t value of $2.178 > t$ table of 2.012 and sig. of $0.035 < 0.05$, (4) Motivation, self awareness and communication simultaneously affect employee work discipline in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Ponorogo Regency with the calculated F value of $14.807 > F$ table 2.81 and sig value. of $0,000 < 0.05$, (5) Self awareness is the most dominant variable affecting the work discipline of employees in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Ponorogo Regency with the result of self awareness variable t value of 3.478 is greater than the value of t variable count motivation and communication variables. Furthermore, from the value of sig. the variable self awareness of 0.001 is smaller than the value of sig. motivation variable and communication variable.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, adanya motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu meningkatkan disiplin kerja dan menghasilkan banyak kreatifitas dalam organisasi.

Disiplin kerja juga dipengaruhi *self awareness*, dimana *self awareness* baik dapat memberikan pengaruh dalam diri pribadi individu terhadap disiplin kerja karyawan apabila dikaitkan adanya *self awareness* tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud dilihat tidak ada kecenderungan perilaku individu yang menyimpang dari aturan-aturan yang ditetapkan organisasi.

Komunikasi dapat merespon serta mengimplementasikan perubahan terhadap organisasi agar tidak terjadi kesalahpahaman. Komunikasi yang baik dibutuhkan agar mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menghasilkan banyak kreatifitas dalam organisasi serta serta tercapainya keberhasilan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo adalah salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih dan air minum bagi masyarakat Kabupaten Ponorogo dalam hal peningkatan kesejahteraan. Disiplin kerja harus sangat diperhatikan sebab akan mempengaruhi pada pelayanan terhadap masyarakat.

Pelayanan maksimal bisa terwujud jika para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo memiliki disiplin kerja tinggi. Motivasi yang kurang, seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, sehingga hasil pekerjaan kurang optimal. *Self awareness* juga terlihat kurang, dimana kurang ada rasa percaya diri dalam diri karyawan, sehingga tidak mampu mengambil keputusan secara tepat. Komunikasi antar karyawan juga kurang, terlihat sesama karyawan masih ada batas satu dengan yang lain, sehingga komunikasi tidak efektif.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut Umi Farida (2015, h.2) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Abraham H. Maslow (dalam Naning Kristiyana dan Wahyu Widyaningrum, 2018) teori motivasi yang dinamakan teori kebutuhan adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, dimana kebutuhan untuk bertahan hidup seperti kebutuhan makan, air, udara dan tidur.
- b. Kebutuhan rasa aman, dimana kebutuhan keamanan untuk perlindungan dari bahaya saat bekerja.
- c. Kebutuhan sosial, dimana kebutuhan untuk persahabatan erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan, dimana kebutuhan untuk dihormati atas pengakuan atas kemampuan dan keahlian kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, dimana kebutuhan berkaitan dengan proses pengembangan potensi sebenarnya dari seseorang.

Self Awareness

Menurut Solso (dalam Salis Diana, 2016) menyatakan bahwa kesadaran diri (*self awareness*) adalah dimana individu akan sadar dengan dirinya sendiri bahwa individu memiliki kekurangan serta kelebihan dalam kesehariannya individu sadar hal tersebut adalah dirinya.

Menurut Boyatzis (dalam Deka Indah Statistika, 2016) indikator *self awareness* adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran emosi, dimana mengetahui efek emosi pada perasaan dan mampu menggunakan nilai untuk membuat keputusan.
- b. Penilaian diri secara akurat, dimana perasaan tulus mengenai kekuatan dan kelemahan kemampuan pribadi, visi jelas dan belajar dari pengalaman.

- c. Percaya diri, dimana muncul keberanian terhadap kepastian tentang kemampuan, nilai dan tujuan.

Komunikasi

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016, h.61) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Suranto (<http://adesuherman.blogspot.com>) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemahaman, dimana mampu pahami pesan secara cermat.
- b. Kesenangan, dimana dapat menyenangkan kedua belah pihak untuk memupuk hubungan insani.
- c. Pengaruh pada sikap atau perbuatan, dimana setelah menerima informasi sikapnya berubah atau melakukan perbuatan sesuai informasi tersebut.
- d. Hubungan makin baik, dimana komunikasi efektif meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

Disiplin Kerja

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak dan jika melanggar dikenai sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, dimana tujuan harus jelas dan cukup menantang dengan kemampuan karyawan.
- b. Keteladanan pimpinan, dimana memainkan peran penting dapat dijadikan panutan bawahan.
- c. Pengawasan melekat, dimana atasan selalu hadir dalam mengawasi bawahan.
- d. Balas jasa, dimana memberikan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.
- e. Sanksi hukuman, dimana adanya sanksi bagi yang melanggar akan memberi efek takut dan perilaku *indiscipliner* karyawan berkurang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mencakup ruang lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh motivasi, *self awareness* dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Lokasi penelitian bertempat di Jalan Pramuka No. 21, Nologaten, Kabupaten Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 102 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan 50 orang responden.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya kuesioner.

Kriteria penilaian uji *validitas*:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut *valid*.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak *valid*.

Uji Reliabilitas

Menurut Rochmad Aldy Purnomo dan Puput Cahya Ambarwati (2016) menyatakan bahwa uji *reliabilitas* merupakan alat ukur dimana akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Kriteria penilaian uji *reliabilitas*:

Instrumen *reliabel* menggunakan batasan 0,60. Jika *reliabilitas* kurang dari 0,60 adalah kurang baik karena rendah, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Husein Umar (2013, h.77) menyatakan bahwa uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat, bebas atau keduanya berdistribusi normal mendekati normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Menurut Rochmad Aldy Purnomo dan Puput Cahya Ambarwati (2016) menyatakan bahwa uji multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).

Kriteria pengujiannya:

- Apabila nilai VIF melebihi 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rochmad Aldy Purnomo dan Puput Cahya Ambarwati (2016) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Menurut Rochmad Aldy Purnomo dan Puput Cahya Ambarwati (2016) menyatakan bahwa uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat.

Analisa Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2010, h.276) analisa regresi berganda merupakan suatu teknik statistika dimana model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas secara parsial maupun simultan.

Menurut Sugiyono (2018, h.253) rumus analisa regresi berganda:

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

Dimana Y merupakan disiplin kerja, a adalah nilai konstanta, b_1 , b_2 , b_3 adalah koefisien regresi, X_1 adalah motivasi, X_2 adalah *self awareness*, X_3 adalah komunikasi dan e adalah *standart error*.

Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Slamet Santoso (2013, h.130) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Nilai R^2 digunakan rumus:

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y)}{\sum y^2}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien korelasi R^2 determinasi.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Menurut Rochmad Aldy Purnomo dan Puput Cahya Ambarwati (2016) menyatakan bahwa uji t dikenal dengan istilah uji parsial digunakan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas atau motivasi (X_1), *self awareness* (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap variabel terikat atau disiplin kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji F dikenal dengan istilah uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas atau motivasi (X_1), *self awareness* (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat atau disiplin kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F:

- a. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

a) Tabel 1.

b) Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
Motivasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,628	0,278	Valid
	$X_{1.2}$	0,792	0,278	Valid
	$X_{1.3}$	0,753	0,278	Valid
	$X_{1.4}$	0,784	0,278	Valid
	$X_{1.5}$	0,681	0,278	Valid
<i>Self Awareness</i> (X_2)	$X_{2.1}$	0,788	0,278	Valid
	$X_{2.2}$	0,812	0,278	Valid
	$X_{2.3}$	0,831	0,278	Valid
Komunikasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,707	0,278	Valid
	$X_{3.2}$	0,836	0,278	Valid
	$X_{3.3}$	0,797	0,278	Valid
	$X_{3.4}$	0,618	0,278	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,644	0,278	Valid
	Y.2	0,650	0,278	Valid
	Y.3	0,801	0,278	Valid
	Y.4	0,741	0,278	Valid
	Y.5	0,613	0,278	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai (r hitung) dari semua item kuesioner variabel motivasi, *self awareness*, komunikasi dan disiplin kerja nilainya lebih besar dari nilai (r tabel) sebesar 0,278, artinya semua item variabel-variabel dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan *valid* dengan diperkuat ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket.
Motivasi	0,775	0,60	Reliabel
Self Awareness	0,735	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,727	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui masing-masing variabel motivasi, self awareness, komunikasi dan disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, artinya kuesioner untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

c) Tabel 3.

d) Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.093
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.948
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,331 > 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Mutikolinearitas

e) Tabel 4.

f) Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.674	2.979		1.569	.123		
Motivasi	.317	.109	.333	2.903	.006	.842	1.188

Self Awareness	.409	.118	.391	3.478	.001	.876	1.142
Komunikasi	.310	.142	.240	2.178	.035	.907	1.102

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui masing-masing variabel motivasi, *self awareness* dan komunikasi memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan dibawah angka 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini antar variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

g) Tabel 5.

h) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.387	1.718		.225	.823
	Motivasi	-.060	.063	-.150	-.954	.345
	Self Awareness	.053	.068	.120	.774	.443
	Komunikasi	.074	.082	.136	.897	.374

a. Dependent Variable: abres

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki *sig.* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

i) Tabel 6.

j) Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.458	1.40902	1.804

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Self Awareness, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,804. Jumlah sampel (N) = 50 orang responden dan jumlah variabel bebas (k) = 3, maka nilai batas bawah *Durbin-Watson* (DL) = 1,420 dan nilai batas atas *Durbin-Watson* (DU) = 1,673 yang selanjutnya 4-DU = 2,327.

$$DU < DW < 4-DU$$

$$= 1,673 < 1,804 < 2,327$$

Nilai DW sebesar 1,804 berada di antara DU sebesar 1,673 dan 4-DU sebesar 2,327, sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisa Data

Analisa Regresi Berganda

a. **Tabel 7.**
b. **Hasil Analisa Regresi Berganda**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.674	2.979		1.569	.123
Motivasi	.317	.109	.333	2.903	.006
Self Awareness	.409	.118	.391	3.478	.001
Komunikasi	.310	.142	.240	2.178	.035

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan dari pengujian ke dalam persamaan regresi berganda:

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

$$Y = 4,674 + 0,317X_1 + 0,409X_2 + 0,310X_3 + e$$

Arti dari persamaan regresi berganda adalah:

- Konstanta (a) sebesar 4,674, artinya jika variabel motivasi (X_1), *self awareness* (X_2) dan komunikasi (X_3) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo adalah sebesar 4,674 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,317, artinya ketika variabel motivasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja (Y) karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 0,317 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel *self awareness* (X_2) sebesar 0,409, artinya ketika variabel *self awareness* (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja (Y) karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 0,409 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X_3) sebesar 0,310, artinya ketika variabel komunikasi (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja (Y) karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo akan mengalami peningkatan sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8.
Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.458	1.40902

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Self Awareness, Motivasi
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari tabel *model summary* di atas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R²) sebesar 0,491. Nilai angka tersebut menunjukkan kemampuan variabel bebas, yaitu variabel motivasi (X₁), variabel *self awareness* (X₂) dan variabel komunikasi (X₃) dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikat, yaitu variabel disiplin kerja (Y) karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo sebesar 0,491 atau 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis
Uji t (Parsial)

Tabel 9.
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.674	2.979		1.569	.123
	Motivasi	.317	.109	.333	2.903	.006
	Self Awareness	.409	.118	.391	3.478	.001
	Komunikasi	.310	.142	.240	2.178	.035

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh hasil uji t dengan cara nilai t hitung selanjutnya dibandingkan dengan t tabel pada sig. 0,05 dan nilai $\alpha / 2$, sehingga df (n-k) atau (50 – 4) = 46 dimana hasil t tabel didapatkan sebesar 2,012.

Uji F (Simultan)

Tabel 10.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.194	3	29.398	14.807	.000 ^a
	Residual	91.326	46	1.985		
	Total	179.520	49			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Self Awareness, Motivasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.194	3	29.398	14.807	.000 ^a
Residual	91.326	46	1.985		
Total	179.520	49			

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji F dengan nilai F hitung selanjutnya dibandingkan nilai F tabel pada *sig.* 0,05 dengan $df (n_1) = k - 1$, maka $4 - 1 = 3$ dan $df (n_2) = n - k$, maka $50 - 4 = 46$, hasil F tabel dapat didapat sebesar 2,81. Adapun dari tabel di atas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar $14,807 > F$ tabel 2,81 dan nilai *sig.* $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya motivasi, *self awareness* dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari analisa persamaan regresi variabel motivasi (X_1) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,317, nilai t hitung sebesar $2,903 > t$ tabel 2,012 dan nilai *sig.* sebesar $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Raka Kumarawati, dkk. (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar” yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh *Self Awareness* terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari analisa persamaan regresi variabel *self awareness* (X_2) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,409, nilai t hitung sebesar $3,478 > t$ tabel 2,012 dan nilai *sig.* sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya *self awareness* secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noviyana (2009) dengan judul “Pengaruh *Self Awareness* terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar” menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari analisa persamaan regresi variabel komunikasi (X_3) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,310, nilai t hitung sebesar $2,178 > t$ tabel 2,012 dan nilai *sig.* sebesar $0,035 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putu Nika Adnya Dessy dan I Made Artha Wibawa (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat” menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap disiplin karyawan.

Pengaruh Motivasi, *Self Awareness* dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis uji F (simultan), menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $14,807 > F$ tabel 2,81 dan nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya motivasi, *self awareness* dan komunikasi secara simultan

berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo.

Pengaruh Paling Dominan di antara Variabel Motivasi, *Self Awareness* dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis uji t pada variabel *self awareness* (X_2) nilai t hitung sebesar 3,478 lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung variabel lain, yaitu variabel motivasi (X_1) nilai t hitung sebesar 2,903 dan variabel komunikasi (X_3) nilai t hitung sebesar 2,178. Selanjutnya dari nilai sig. pada variabel *self awareness* (X_2) sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai sig. pada variabel lain, yaitu variabel motivasi (X_1) sebesar 0,006 dan variabel komunikasi (X_3) sebesar 0,035, maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima, artinya *self awareness* merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo.

5. Kesimpulan

Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo, terlihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,317, nilai t hitung sebesar 2,903 > t tabel 2,012 dan nilai sig. sebesar 0,006 < 0,05. *Self awareness* secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo, terlihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,409, nilai t hitung sebesar 3,478 > t tabel 2,012 dan nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo, terlihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,310, nilai t hitung sebesar 2,178 > t tabel 2,012 dan nilai sig. sebesar 0,035 < 0,05. Motivasi, *self awareness* dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo, terlihat dari hasil nilai F hitung sebesar 14,807 > F tabel 2,81 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. *Self awareness* merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Terlihat dari hasil variabel *self awareness* nilai t hitung sebesar 3,478 lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung variabel motivasi dan variabel komunikasi. Selanjutnya dari nilai sig. variabel *self awareness* sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai sig. variabel motivasi dan variabel komunikasi.

Saran

Bagi Objek Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti mengenai motivasi pada PDAM Kabupaten Ponorogo, maka yang perlu dilakukan adalah diharapkan perusahaan selalu berusaha memberikan daya pendorong berupa pemberian insentif dan mempertimbangkan kebijakan meningkatkan penghasilan karyawan, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Mengenai *self awareness* pada PDAM Kabupaten Ponorogo, maka yang perlu dilakukan adalah diharapkan perusahaan selalu memperhatikan karyawan dengan banyak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan saat rapat dan memberikan kesempatan dalam mengutarakan pendapat atau inisiatif serta memberikan kesempatan dalam hal memberi masukan atau kritikan kepada pimpinan atau rekan kerja, agar timbul rasa kesadaran dan rasa percaya diri dalam individu karyawan sendiri. Mengenai komunikasi pada PDAM Kabupaten Ponorogo, maka yang perlu dilakukan adalah diharapkan perusahaan selalu menciptakan dan meningkatkan komunikasi yang efektif, dengan memberikan informasi pada saat berkomunikasi yang jelas, bahasa yang digunakan sesuai dan mudah dipahami, kemudian sadar akan isi informasi yang disampaikan. Mengenai disiplin kerja pada PDAM Kabupaten Ponorogo, maka yang perlu dilakukan adalah diharapkan perusahaan selalu memperhatikan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dengan pembagian kerja yang efektif dan baik, serta upaya meminimalisir perilaku *indiscipliner* dengan pimpinan memberi pendampingan langsung dan pengawasan secara intensif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penentuan dalam pengambilan sampel hendaknya berdasarkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, dengan jumlah lebih banyak, agar hasil penelitian akurat. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan sampel yang bersifat homogen dari satu bagian/seksi yang sama agar hasil penelitian dapat lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daliana, Salis. (2016). *“Deskripsi Self Awareness dan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas VII SMP Muhammadiyah Sukoraja”*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Dessy, Putu Anika Adnya & I Made Artha Wibawa. (2015). *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bal Kantor Pusat”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Udayana Bali.
- Farida, Umi. (2015). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Farida, Umi & Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II, Cetakan Pertama*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 17, Cetakan Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrianto, Nur & Bambang Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Kristiyana, Naning & Wahna Widyaningrum. (2018). *Manajerial Skill, Cetakan Pertama*. Ponorogo: Penerbitan & Percetakan Calina Media.
- Kumarawati, Raka. dkk. (2017). *“Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 4(II). Hlm. 63-75.
- Noviyana. (2009). *“Pengaruh Self Awareness terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bitar”*. Skripsi. IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Perpus.com. (2019). *“Metode Pengumpulan Data Observasi (Pengamatan)”*. <https://www.perpusku.com/>, pada tanggal 10 April 2019.
- Purnomo, Rochmat Aldy & Puput Cahya Ambarwati. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktisi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Fadilatama.
- Santoso, Slamet. (2013). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Unmuh Umpo Press.
- Satika, Deka Indah. (2016). *“Studi Deskriptif Kesadaran Diri pada Remaja di Pant Asuhan Dharmo Yuwono Purwokerto”*. Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- . (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Time is Money. (2011). *"Komunikasi Kerja"*.
<http://adesuherman.blogspot.com/2011/03/komunikasi-kerja.html?m=1>,
pada tanggal 1 Pebruari 2019.
- Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Cetakan Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.