

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Malang

Hisyam Jodi Safnidar*)
M. Ridwan Basalamah)**
Budi Wahono*)**

Email : hisyamjodi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the impact of work support and discipline on the work performance of PT employees. PLN (Persero) UPT Malang. This type of research is quantitative research where information is obtained through interviews with individuals who are respondents in the research. This research started from September 2023 to December 2023 with the population in this study is all employees of PT PLN (Persero) UPT Malang, a total of 191 people. The test used in this study is the Multiple Linear Regression Test. The result of this research is that work motivation and work discipline simultaneously affect the work performance of PT PLN (Persero) UPT Malang employees, part of work empowerment has an impact on the work of PT PLN (Persero) UPT Malang employees. Labor discipline affects the work of PT PLN (Persero) UPT Malang employees."

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

Pendahuluan

Menurut (Agung, 2012) "Jika karyawan didukung oleh orang-orang yang mempunyai arti penting dalam karirnya, maka kemampuan karyawan untuk terus menjadi bagian dari organisasi akan meningkat. Tujuan motivasi adalah untuk menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan yang motivasi tersebut diukur berdasarkan ciri-ciri fisik, seperti: kebutuhan dan minat, dan lain-lain, seperti keamanan kerja, gaji dan promosi). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga cara yaitu minat, komitmen, komitmen positif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen organisasi dinilai penting bagi organisasi karena pertama mempengaruhi turnover karyawan dan kedua berkaitan dengan kinerja yang diharapkan, dimana karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung akan berusaha keras untuk organisasi".

Menurut Elfrianto (2016) "Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan menjadikan dukungan kerja pegawai yang diberikan kepadanya, sehingga pegawai memperoleh keberhasilan dalam ilmu pengetahuan, ketrampilan yang cerdas dan cerdas sesuai dengan pekerjaannya. Tindakan disiplin juga sering dilakukan oleh para pegawai. Disiplin kerja Sumber daya manusia merupakan kebutuhan bagi setiap organisasi, dan menugaskan sumber daya manusia langsung pada pekerjaannya tanpa pelatihan dan etos kerja bukanlah jaminan keberhasilan. Karyawan baru seringkali merasa ragu akan peran dan tanggung jawabnya di perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, pelatihan vokasi perlu diberikan agar mereka mempunyai kapasitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah yang bersangkutan".

PT PLN adalah perusahaan yang menyediakan sumber daya listrik untuk kepentingan baik masyarakat maupun dunia industri. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk lebih profesional dalam memberikan pelayanan kepada penggunaanya. Dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi pula. Tetapi akhir-akhir ini fenomena yang ada adalah bahwa

kinerja yang ada pada karyawan mengalami penurunan. Setelah dilakukan observasi yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan disebabkan karena motivasi yang menurun dan turunnya disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengelolaan orang dengan nama tersebut **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Malang”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno, (2016:172) “Efektivitas merupakan hasil kerja pegawai ditinjau dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan partisipasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja efektif dan bernilai dalam pekerjaan bagi para karyawan yang mengetahui misi merek, visi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan”.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses usaha untuk membuat seseorang melakukan sesuatu yang diinginkannya, sedangkan menurut ahli lainnya yaitu Rekshohadiprojo (2011), “motivasi adalah keadaan perilaku seseorang yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang penting dalam upaya apa pun adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi bisa dibilang mudah karena orang mudah untuk didukung, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi dipandang kompleks, karena hal yang sama dianggap penting oleh sebagian orang”.

Disiplin Kerja

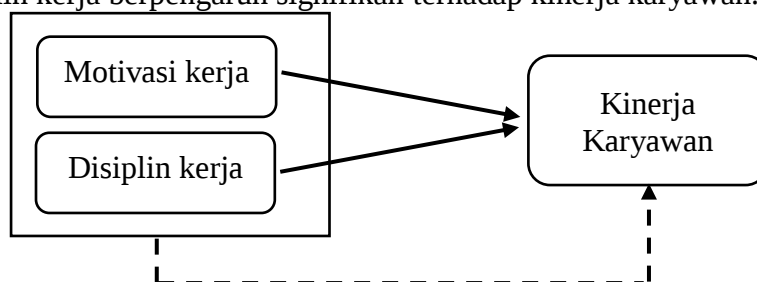
Menurut Mangkunegara, (2011:129) “Disiplin operasional dapat diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat proses organisasi. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen manusia sebagai pedoman dalam bekerja bagi para pegawainya”.

Berdasarkan poin-poin di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku, tingkah laku dan praktek yang dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis oleh pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, dan apabila dilanggar maka akan dikenakan sanksi. hukuman untuk. aktivitas kriminal.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis teoritis, maka hipotesis yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Informasi tersebut didapat dengan cara memberikan pertanyaan atau wawancara terhadap individu yang dijadikan responden oleh peneliti. Dengan cara ini diharapkan kita dapat memahami secara mendalam tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan PT. PLN (Persero) UPT Malang. Penelitian ini telah di laksanakan pada PT PLN (Persero) UPT Malang. Malang. Peneliti memulai penelitian ini pada bulan September 2023 sampai dengan Desember 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kesatuan orang atau subyek pada suatu wilayah dan waktu yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang harus diperhatikan/hati-hati. Penelitian ini dapat dilakukan terhadap manusia, hewan, simbol, nilai, peristiwa, pandangan hidup, dan sebagainya, sehingga hal-hal tersebut merupakan informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT PT PLN (Persero) Malang yang berjumlah 191 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan mewakili obyek yang akan diteliti. Menurut Arikunto Jika populasinya kurang dari 100 maka semua orang dapat diambil sebagai sampel. Namun jika populasinya lebih dari 100 responden, maka wajar jika menggunakan 10 hingga 20 persen 20 sampai 30 persen. Karena populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 responden, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $30\% \times 191$ yaitu sebesar 57,3 atau sebesar 57 responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data merupakan tugas setelah data dari masing-masing responden dikumpulkan SPSS 24.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r product moment	Sig	Keterangan
X _{1.1}	0,832	0,000	Valid
X _{1.2}	0,800	0,000	Valid
X _{1.3}	0,795	0,000	Valid
X _{1.4}	0,821	0,000	Valid
X _{2.1}	0,819	0,000	Valid
X _{2.2}	0,827	0,000	Valid
X _{2.3}	0,762	0,000	Valid
X _{2.4}	0,811	0,000	Valid
X _{2.5}	0,795	0,000	Valid
Y ₁	0,819	0,000	Valid
Y ₂	0,753	0,000	Valid
Y ₃	0,864	0,000	Valid
Y ₄	0,829	0,000	Valid
Y ₅	0,771	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

“Dari uji validitas yang dilakukan maka didapat hasil bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni memiliki nilai r product moment dengan tingkat signifikansi masing-masing $<0,05$ maka dari itu data dinyatakan valid.”

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X ₁	0,826	Reliabel
2.	X ₂	0,862	Reliabel
3.	Y	0,866	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

“Dari hasil uji reliabilitas Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item berbeda yang digunakan reliabel yaitu semua item berbeda mempunyai nilai r Alpha $> 0,6$. Yang mana dari hasil pengujian ini data yang dihasilkan valid dan bisa dipercaya.”

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	asympt. Sig	Standar	Keterangan
X ₁	0,171	$> 0,05$	Normal
X ₂	0,190	$> 0,05$	Normal
Y	0,167	$> 0,05$	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

“Terlihat signifikansi uji Kolmogorov Smirnov adalah 0,171 untuk X₁, 0,190 untuk X₂, dan 0,167 untuk Y. Dengan syarat nilai Kolmogorov Smirnov harus lebih besar dari 0,05, berdasarkan gambar (berikutnya) terlihat titik-titik sisa berada pada garis. Jadi dapat disimpulkan bahwa perubahan tersebut telah memenuhi syarat.”

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,441	0,288		1,504	0,001
Motivasi	0,507	0,134	0,396	3,797	0,000
Disiplin	0,608	0,109	0,581	5,562	0,000
R	0,962				
R Square	0,925				
Adjusted R ²	0,922				
F _{hitung}	330,631				
Sig.	0,000				

Sumber: data Primer diolah (2023)

$$Y = 0,441 + 0,507 X_1 + 0,608 X_2$$

Berikut interpretasi hasil analisis adalah :

Konstanta (a) = 0,441, hal ini berarti jika variabel bebas motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,441.

Koefisien (b₁) = 0,507, Artinya jika produktivitas tenaga kerja (X₁) Pertumbuhan dan variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 0,507 derajat. Hasil positif menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien (b₂) = 0,608, Artinya jika variabel disiplin kerja (X₂) ditingkatkan dan variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,608 satuan. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas akan meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai adjust R square (R²) sebesar 0,922 yang berarti 92,2% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai (Y) berasal dari tunjangan sendiri yang dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu yaitu dukungan pekerjaan dan pekerjaan. kepuasan. Dan sisanya sebesar 7,8% dapat dijelaskan oleh sampel atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji F (F-test)

“Terlihat nilai Fhitung sebesar 330,631 sedangkan nilai Ftabel sebesar 12,28. Jadi Fhitung $>$ Ftabel atau F signifikan $< 5\%$ ($0,000 < 0,005$). Artinya secara bersama-sama (simultan) kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.”

Hasil Uji t (t-Test)

Pada t test antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel ketenagakerjaan (Y) menunjukkan thitung sebesar 3,797 sedangkan ttabel sebesar 1,021. Sedangkan variabel insentif (X1) mempunyai nilai sebesar 0,000. Jadi thitung > ttabel atau $t < 5\%$. Dengan demikian beberapa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pegawai (Y). Karena koefisien korelasi mempunyai tanda positif (+) yang menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif atau searah. Artinya promosi jabatan akan menambah jumlah pegawai.

Pada t test antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan thitung sebesar 5,562 sedangkan ttabel sebesar 1,328. Sedangkan variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi thitung > ttabel atau tanda $t < 5\%$. Begitu banyak proses kerja yang berbeda mempengaruhi karyawan. Karena koefisiennya bertanda positif (+), maka hubungan keduanya positif atau searah. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Dengan demikian, dari seluruh hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian dengan menggunakan evaluasi sebelumnya, diperoleh hasil bahwa banyak insentif kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap karyawan. PT PLN (Persero) UPT Malang Gondanglegi Kabupaten Malang Hasil ini sejalan dengan pendapat Franco (1991) yang menyatakan “bahwa promosi merupakan sarana peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu. Dengan pelatihan, seluruh kegiatan digunakan untuk melatih, mengembangkan dan meningkatkan produksi, disiplin, pelatihan dan tugas-tugas khusus yang perlu dilakukan sebelum pelatihan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan Siagian (2018) yang menyatakan bahwa proses pelatihan dan jadwal tujuan pelatihan, pemilihan peserta, materi pelatihan, pelatih, pelatihan yang efektif serta program dan strategi pelatihan yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian sebelumnya yang mendukung temuan ini bersifat empiris (2019)”.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis multihorizental pada bagian sebelumnya diketahui bahwa perbedaan disiplin kerja turut mempengaruhi produktivitas pekerja..

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori Hasibuan dan Maslow mengatakan “bahwa orang akan termotivasi jika mereka mau. Kebutuhan yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan pengendalian diri, yaitu kekuasaan, keterampilan, kemampuan dan kemampuan serta minat keterampilan. Ditemukan juga bahwa mengenai penilaian evaluasi selisih kenaikan pangkat, para pegawai UPT PT PLN (Persero) Malang merasa jarang melihat pekerjaan yang produktif. Hal ini terlihat jika pegawai mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan, maka mereka akan kurang mendapat manfaat dari pimpinan sehingga menurunkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sudarto (2014), Ulfa (2019)”.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Adapun hasil dari penelitian ini yaitu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut PT PLN (Persero) UPT Malang.

Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Malang.

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Malang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen sehingga hasil penelitian kurang ideal.

Penelitian ini dilakukan pada satu organisasi sehingga penyebaran pertanyaannya kurang baik. Saran

PT PLN (Persero) UPT Malang promosi jabatan perlu lebih diperhatikan karena dengan tingginya promosi jabatan maka pekerjaan para karyawan akan meningkat, selain itu karena perubahan ini relevan maka perusahaan memberikan dukungan kinerja yang lebih baik..

PT PLN (Persero) UPT Malang dapat membayar lebih untuk hal-hal yang dapat meningkatkan dan menurunkan disiplin kerja.

Referensi

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Adisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Cooper C, Straw A. 1991. *Successful stress Management in a Work*. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 1976. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*. Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithhazal dan Ahmad Fawzi, 2008, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian. SP. 1995 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. *Manajemen*. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendaradi, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.

Hisyam Jodi Safnidar*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma