

Visionist

Volume 6, Nomor 2 – September 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DEMANG SEPULAU RAYA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH	Adhitya Pratama, Andala Rama Putra B dan M. Oktaviannur	1 – 4
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN	Arif Rahman, Iskandar Ali Alam dan Habbiburahman	5 – 11
ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI LAMPUNG	Azis Salam, Andala Rama Putra B dan Defrizal	12 – 17
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG	Dafmawati, Iskandar Ali Alam dan Zaidirina	18 – 27
PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG	Firdaus Aljihadi, Andala Rama Putra B dan V. Saptarini	28 – 33
PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SUMUR BATU CABANG TELUK BETUNG	Mufri Wedanimbi Octaviani, Tina Miniawati dan V. Saptarini	34 – 43
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG	Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan	44 – 48
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MEMPERCEPAT PENANGANAN PENGADUAN MASYARAKAT PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN LAMPUNG SELATAN	Rheza Alva Yusar, M. Oktaviannur dan V. Saptarini	49 – 56

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 2	Halaman 1 – 56	Bandar Lampung September 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 6, Nomor 2 - September 2017

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG

Nikolas Denis Andrian¹, Iskandar Ali Alam², Hendri Dunan³
Prodi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung terus berupaya melakukan pengelolaan SDM secara baik terhadap jumlah SDM yang ada, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar perusahaan di dalam menjalankan usahanya dapat memenuhi kinerja perusahaan. Upaya perusahaan dalam memenuhi pencapaian kinerja perusahaan memiliki hubungan dengan peran sumber daya manusia khususnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Selain disiplin kerja, motivasi kerja pegawai juga memiliki keterkaitan yang erat dalam pencapaian kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada pegawai terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh motivasi kerja pada pegawai terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan, sehingga penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu: 1)

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UID Lampung, 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UID Lampung, 3) Disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UID Lampung. Adapun implikasi yang diberikan oleh peneliti, yaitu: perlu adanya penerapan sanksi disiplin kerja yang lebih tegas terhadap pegawai yang melanggar, pemberian pelatihan motivasi kerja kepada pegawai, dan pemberian pendidikan dan pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan jabatan pegawai.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen salah satunya tergantung pada kontribusi sumber daya manusia yaitu karyawan, baik itu dalam masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, maupun pengawasan. Perilaku karyawan baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh yang cukup besar pada kinerja perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Mas'ud (2004) bahwa banyak faktor yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasional, namun faktor yang paling penting dan menentukan adalah perilaku kerja karyawan. Jadi kinerja seorang karyawan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Salah satu cara yang digunakan oleh manajemen PT PLN (Persero) untuk menilai insan pegawai dapat dikatakan profesional dan memenuhi standar etika adalah dengan melihat tingkat kedisiplinan pegawai. Sesuai yang disampaikan oleh Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Selain tingkat kedisiplinan pegawai, motivasi juga sangat berperan penting menentukan kinerja pegawai. Hasibuan (2008), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahan. Penggunaan analisa regresi linear berganda merupakan salah satu cara untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (disiplin dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di lingkungan

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung. Selain itu dengan menggunakan analisa regresi linear berganda didalam penelitian ini nantinya dapat didapatkan korelasi bersama dari dua variabel bebas (independen) yaitu disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta untuk mendapatkan koefisien determinasi ganda/simultan (R^2).

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Rivai (2009), Iskandar & Monica (2015), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2006). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur.

Motivasi Kerja

Hasibuan (1999) dalam Romli (2014), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Mangkunegara dalam Rezita (2015), Habbiburahman, & Suwantara (2014), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram, 2008). Penelitian ini bersifat deskriptif dimana penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, dan sifat – sifat populasi di dalam perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang terdiri dari Kantor Unit Induk Distribusi, UP3 Tanjungkarang, UP3 Metro dan UP3 Kotabumi dengan metode random sampling menggunakan rumus Slovin (Umar, 2010 dalam Nining, 2017: 39) error 5% diperoleh sampling sebanyak 242 responden terhadap populasi 612 pegawai dan penelitian dilakukan pada tahun 2020.

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Variabel Terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Pengelompokan Data Interval Berdasarkan Kriteria

Kriteria	Variabel					
	Disiplin Kerja (X1)		Motivasi Kerja (X2)		Kinerja Pegawai (Y)	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Baik	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Kurang Baik	1	0,41%	4	1,65%	1	0,41%
Cukup	14	5,79%	54	22,31%	26	10,74%
Baik	95	39,26%	124	51,24%	129	53,31%
Sangat Baik	132	54,55%	60	24,79%	86	35,54%
TOTAL	242	100%	242	100%	242	100%

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai PT PLN (Persero) UID Lampung 132 pegawai (54,55%) memiliki tingkat disiplin kerja sangat baik. Untuk tingkat motivasi kerja mayoritas pegawai memiliki tingkat kriteria baik dengan jumlah pegawai sebanyak 124 pegawai (51,24%). Dan dalam hal kinerja pegawai mayoritas pegawai memiliki tingkat kriteria baik dengan jumlah pegawai sebanyak 129 pegawai (53,31%).

Tabel 2. Hasil Uji t Secara Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,990	1,651		3,023	,003
Disiplin Kerja (X1)	,497	,047	,492	10,524	,000
Motivasi Kerja (X2)	,250	,028	,420	8,978	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel hasil Uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel bisa diperoleh pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t tabel, nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 240$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $242 - 2 = 240$). Didapat t tabel adalah 1,97.

Terlihat bahwa t hitung koefisien disiplin kerja adalah 10,524, sedang t tabel adalah 1,97. Variabel disiplin kerja memiliki nilai p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel, ($10,524 > 1,97$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terlihat bahwa t hitung koefisien disiplin kerja adalah 8,978, sedang t tabel adalah 1,97. Variabel disiplin kerja memiliki nilai p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel, ($8,978 > 1,97$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji F Secara Statistik

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4874,764	2	2437,382	243,291	.000 ^b
Residual	2394,397	239	10,018		
Total	7269,161	241			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Pada tabel analisis varian (Anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek - aspek variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dari penghitungan didapat nilai F hitung sebesar 243,291. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 242 - 2 = 240$, didapat nilai F tabel = 3,033. Karena nilai F hitung (243,291) > nilai F tabel (3,033) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dengan signifikan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi pada tabel 4.5, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 4,99 + 0,497 X_1 + 0,25 X_2$ Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,99. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 4,99. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,497, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,497. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,25, hal ini berarti jika variabel motivasi kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,25. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi secara statistic

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.668	3,16519

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan kepada tabel 4. diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,668 (66,8%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya (100% - 66,8% = 33,2%) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi dan lain-lain.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Implikasi

Berdasarkan analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka implikasi yang dapat disampaikan adalah:

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja oleh pegawai maka PT. PLN (Persero) UID Lampung harus dapat meningkatkan strategi yang lebih tepat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin terhadap aturan waktu dan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin terhadap aturan waktu karena berdasarkan hasil analisa jawaban responden memiliki hasil dengan nilai terendah dibanding indikator yang lain.
2. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai di PT PLN (Persero) UID Lampung dapat diadakan pelatihan motivasi karena berdasarkan hasil analisa nilai motivasi yang masih rendah berasal dari faktor internal yaitu dalam hal keinginan untuk berkuasa.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UID Lampung dapat dilaksanakan pendidikan dan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan jabatan karena berdasarkan hasil analisa nilai kinerja pegawai yang masih rendah disebabkan karena para pegawai belum memberikan hasil pekerjaan dengan mutu dan kualitas terbaik sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja, karena dari penelitian ini diketahui 33,2% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rezita, Riza. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Romli, Khomsahrial, 2014, *Komunikasi Organisasi Lengkap Edisi Revisi*. Jakarta: Grasindo
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).