



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN CABANG PALABUHAN
RATU KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Aditya Nuriman
021115372

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2022

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN CABANG PALABUHAN
RATU KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi Manajemen :

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN CABANG PALABUHAN
RATU KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus pada hari Jumat, 5 Agustus 2022

Aditya Nuriman

021115372

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

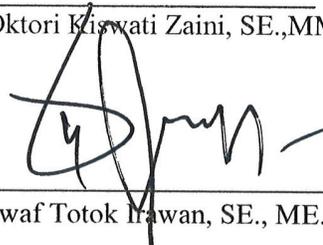
:



(Oktori Kiswati Zaini, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing

:



(Towaf Totok Irawan, SE., ME.)

Anggota Komisi Pembimbing

:



(Dewi Taurus Yanti, SE, MM)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aditya Nuriman
NPM : 021115372
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Agustus 2022



Aditya Nuriman
022115372

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutip hanya untuk kepentingan, pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seiiin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

ADITYA NURIMAN. 022115372. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. Dibawah bimbingan : TOWAF TOTOK IRAWAN dan DEWI TAURUS YANTI. 2022.

Persaingan global saat ini mengakibatkan dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh element yang ada dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat *post-positivisme*. Rumusan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah rumusan masalah asosiatif. Populasi pada penelitian adalah karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 149 orang. Sampel pada penelitian berjumlah 60 orang dan menggunakan teknik *probability random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis *regresi linier* berganda.

Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur mari kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan baik. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata satu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM, CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Doni Wihartika, S.Pi.,MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Towaf Totok Irawan, SE., ME. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Dewi Taurus Yanti, SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh staf dan karyawan PT PLN Palabuhan Ratu yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
8. Ibu Enung Salamah, selaku mama saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih bai dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga proposal ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, Agustus 2022

Penulis,
Aditya Nuriman

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Maksud Penelitian	8
1.6. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Motivasi	13
2.2.1. Pengertian Motivasi	13
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.2.3. Tujuan Motivasi	16
2.2.4. Dimensi Motivasi	16
2.2.5. Indikator Motivasi Kerja	17
2.3. Disiplin Kerja	19
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.3.2. Tujuan Disiplin Kerja	19
2.3.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja	20
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja	22
2.4. Kinerja Karyawan	23
2.4.1. Pengertian Kinerja	23
2.4.2. Penilaian Kinerja	23
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25

2.4.4. Indikator Penilaian Kinerja	25
2.4.5. Tahap Meningkatkan Kinerja.....	26
2.5. Penelitian Terdahulu.....	27
2.6. Kerangka Berfikir.....	31
2.7. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5. Skala Pengukuran Variabel	36
3.6. Metode Penarikan Sampel.....	37
3.7. Metode Pengumpulan Data	38
3.8. Uji Validitas.....	38
3.9. Uji Reliabilitas	41
3.10. Teknik Analisis Data	41
3.10. 1. Analisis Statistik Deskriptif	41
3.10. 2. Regresi Linier Berganda	42
3.11. Uji Asumsi Klasik	42
3.11.1. Uji Normalitas.....	42
3.11.1. Uji Heteroskedastisitas	43
3.11.3. Uji Multikolinearitas.....	44
3.12. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	44
3.13. Uji Hipotesis.....	44
3.13.1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	44
3.13.2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	46
4.1.1.1. Variabel Motivasi (X_1).....	46
4.1.1.2. Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	50
4.1.1.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	57
4.2. Sejarah Perusahaan.....	59
4.2.1. Sejarah PT. PLN Secara Umum	59
4.2.2. Sejarah PT. PLN Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi	60
4.3. Makna Logo Perusahaan	61
4.4. Visi, Misi dan Motto Perusahaan	63
4.5. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	63

4.5.1. <i>General Manager</i>	63
4.5.2. Pejabat Perencana dan Pelaksana Pengadaan.....	64
4.5.3. Pejabat K3L.....	66
4.5.4. Bidang Perencanaan	66
4.5.5. Bidang Operasi Konstruksi	66
4.5.6. Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia.....	67
4.5.7. Bidang Komunikasi dan Pertanahan	67
4.6. Bagan Susunan Organisasi	68
4.7. Uji Asumsi Klasik	69
4.7.1. Uji Normalitas	69
4.7.2. Uji Multikolinearitas	71
4.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
4.9. Uji Koefisien Determinasi.....	73
4.10. Hasil Uji Hipotesis	73
4.10.1. Uji Simultan (Uji F).....	73
4.10.2. Uji Parsial (Uji t).....	74
4.11. Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.11.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.11.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
4.11.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Daftar Riwayat Hidup	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Karyawan Di PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.....	3
Tabel 1.2. Data Keterlambatan Pegawai PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Oktober-Desember 2021	5
Tabel 1.3. Pencapaian Nilai Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Tahun 2019, 2020, dan 2021.....	6
Tabel 1.4. Pencapaian Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi	35
Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 3.3. Jumlah Sampel Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi 2021	38
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1).....	39
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	40
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	40
Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 3.8. Mean Range Score	42
Tabel 4.1. Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi (X_1)	46
Tabel 4.2. Distribusi Jawaban responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)	50
Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).	54
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	57
Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.6. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.7. Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov-Smirnov (K-S)	71
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.9. Hasil Uji Glejser.....	72
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Model Summary ^b	73
Tabel 4.12. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73
Tabel 4.13. Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Kerja	33
Gambar 4.1. Logo PT PLN	62
Gambar 4.2. Bagan Susunan Organisasi	68
Gambar 4.3. Grafik Normal P-Plot	69
Gambar 4.4. Grafik Normalis Histogram.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2017).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu unsur yang dinilai paling terpenting dalam berdiri dan berkembangnya sebuah perusahaan. Hal tersebut disebabkan pegawai mempunyai peran yang sangat penting di dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berada di dalam perusahaan. Maka wajib bagi pimpinan perusahaan untuk mendukung dan meningkatkan motivasi, kemampuan serta komitmen kerja para pegawainya (Safitri, 2018).

Persaingan global saat ini mengakibatkan dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh element yang ada dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif (Hasibuan, 2017).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang melakukan sesuatu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015). Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Arsyenda, 2018). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan kerna disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2017).

Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah Pasaribu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Cinta Manis Kabupaten

Ogan Ilir” juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT PLN Tbk Indonesia adalah satu-satunya BUMN Indonesia yang menyelenggarakan layanan kelistrikan dan mempunyai jaringan terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Kelistrikan di wilayah Indonesia, PT PLN Tbk Indonesia mempunyai visi dan misi yaitu menyediakan layanan TIMES (*Telecommunication, Information Media, Edutainment dan Service*) yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia, dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalanan menuju kantor. Selain itu, karyawan juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota. Terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan. Pra-survey mengenai motivasi untuk mengetahui yang sebenarnya terjadi pada pegawai PT PLN (Persero) Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Pra-survey dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 15 orang.

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Motivasi Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Tidak	Ya
1.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang ada.	15 orang	13,33%	86,67%
2.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	15 orang	40,00%	60,00%

3.	Atasan saya memberikan pujian apabila saya mencapai target yang telah ditentukan	15 orang	66,66%	36,34%
4.	Insentif yang di berikan perusahaan menambah semangat saya dalam bekerja	15 orang	6,66%	93,37%
5.	Saya bekerja dalam kondisi yang aman.	15 orang	0%	100%

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. diketahui bahwa motivasi pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu kabupaten Sukabumi, Jawa Barat tergolong baik. Namun presentase Atasan yang memberi pujian terhadap karyawannya tidak begitu baik, dimana 66,66% responden menjawab tidak mendapat pujian jika mereka mencapai target yang telah di tentukan dan 60% responden menjawab perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dimana motivasi dalam bentuk memberikan pujian terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong karyawan untuk bekerja semakin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin memiliki pengaruh besar terhadap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2016).

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

Tabel 1.2. Data Keterlambatan Pegawai PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Oktober-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Persentase Keterlambatan			Total Persentase Keterlambatan
			≤ 15 menit	≤ 30 menit	> 30 menit	
Oktober	149	20	14,6%	5,4%	8,6%	28,6%
November	149	22	16,3%	6,3%	8,5%	31%
Desember	149	20	15,2%	4,4%	7,2%	26,9%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Menurut Tabel 1.2 dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan tidak cukup baik yang dapat dilihat dari persentase keterlambatan pegawai. Total persentase keterlambatan terendah yaitu pada bulan November mencapai 31%. Sedangkan, pada bulan Oktober sebesar 28,6%, dan pada bulan Desember 26,9%.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan menaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja individu pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
≥ 103 s.d < 100	P2	Baik Sekali
≥ 96 s.d < 103	P3	Baik
≥ 90 s.d < 96	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang Sekali

Sistem Manajemen Performansi Karyawan pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

- a. Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
 1. *Care competency* yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
 2. *Spesific competency*, yang terdiri dari:
 - *Skill & Knowledge*, yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan ketrampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
 - *Personal Quality*, yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan baik manajerial atau non-manajerial.

Tabel 1.3. Pencapaian Nilai Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Tahun 2019, 2020 dan 2021

No	Periode	Pencapaian Kinerja Organisasi (NKO)
1	Semester 1 Tahun 2019	92,45
2	Semester 2 Tahun 2019	87,46
3	Semester 1 Tahun 2020	88,84
4	Semester 2 Tahun 2020	84,96
5	Semester 1 Tahun 2021	93,29
6	Semester 2 Tahun 2022	95,29

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2021

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mengalami penurunan dari semester 1 Tahun 2019 yang mulanya sebesar 92,45 menjadi 87,46 pada semester 2 Tahun 2019. Pada semester berikutnya yaitu semester 1 Tahun 2020 kembali mengalami kenaikan menjadi 88,84 dan semester 2 Tahun 2020 menurun menjadi 84,96. Kemudian Pencapaian Kinerja Organisasi kembali mengalami peningkatan pada semester 1 Tahun 2021 sebesar 8,33 menjadi 93,29 dan mengalami penurunan pada semester 2 Tahun 2021 sebesar 2,36 menjadi 95,65. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan mengalami fluktuasi setiap semesternya. Maka dari itu perlu diperhatikan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.4. Pencapaian Nilai Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi

No	Nilai Pekerja Pegawai	I/2019 (%)	II/2019 (%)	I/2020 (%)	II/2020 (%)	I/2021 (%)	II/2021 (%)
1	Luar biasa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	Sangat optimal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,73	3,6
3	Sangat potensial	0,0	0,0	3,6	5,8	10,0	14,3
4	Optimal	33,00	30,0	11,0	13,2	24,1	25,6
5	Potensial	59,0	61,3	85,1	81,0	65,9	60,1
6	Kandidat potensial	7,6	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0
7	Perlu penyesuaian	0,0	7,8	0,0	0,0	0,0	0,0
8	Perlu perhatian	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
9	Sangat perlu perhatian	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Sumber: PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi 2021

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai pekerja pegawai tidak pernah mencapai nilai sangat optimal ataupun luar biasa. Nilai pekerja pegawai pada Semester 1 Tahun 2019 berada pada rentang nilai optimal yaitu 33%, potensial 59% dan kandidat potensial 7,6% sedangkan yang memerlukan perhatian 0,4%. Pada Semester 2 Tahun 2019, nilai kinerja pegawai yang optimal 30%, sedangkan kinerja pegawai yang potensial mengalami peningkatan menjadi 61,3%. Pada Tahun 2020 Semester 1 terdapat karyawan dengan nilai sangat potensial sebesar 3,6%, namun nilai karyawan yang potensial meningkat menjadi 85,1% dan tidak ada karyawan yang memerlukan perhatian dan penyesuaian. Pada Semester 2 Tahun 2020 terdapat karyawan yang mengalami peningkatan sangat potensial menjadi 5,8% dan optimal juga meningkat menjadi 13,2%, namun Potensial mengalami penurunan menjadi 81%. Pada Semester 1 Tahun 2021 terdapat karyawan yang mengalami peningkatan signifikan sangat potensial menjadi 10%, begitu juga dengan yang optimal mengalami peningkatan yang sangat signifikan menjadi 24,1%, sedangkan yang potensial mengalami penurunan menjadi 65,9%. Pada Semester 2 Tahun 2021 sangat potensial terus mengalami peningkatan sebesar 4,3% menjadi 14,3%, begitu juga dengan optimal juga mengalami peningkatan sebesar 1,5% menjadi 25,6%, berbeda dengan potensial yang terus mengalami penurunan sebesar 5,8% menjadi 60,1%.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi”, dengan objek penelitian pada “PT PLN Cabang Palabuhan Ratu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ditemukan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
2. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN

Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

3. Peran positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi?
4. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi berpengaruh positif?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi berpengaruh positif?
6. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja karyawan pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kinerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja pada kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja pada kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

1.5. Maksud Penelitian

Mencari data dan laporan mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

1.6. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi.
 - b. Sebagai masukan bagi PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi dalam upaya meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan.
2. Kegunaan Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sedangkan menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Sumber daya manusia adalah individu yang produktif bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019).

Menurut Pangabean (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian yang telah disampaikan beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian aktivitas yang telah ditentukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi mulai dari proses pengadaan hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen tersebut merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu perusahaan. Komponen ini nantinya akan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang menjadi target dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) komponen itu terdiri dari:

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usaha.

- b. Karyawan
Karyawan adalah penjual jasa dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas dua bagian yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).
- c. Pemimpin atau *manager*
Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan jabatan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018) yaitu:

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan agar sesuai dengan peraturan

yang telah diberlakukan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pada satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua pihak yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari sangat beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun organisasi. Seperti apapun pengertian motivasi itu adalah suatu unsur penting yang ada dalam diri manusia, yang berperan untuk mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan target dan tanggung jawab kerja yang diberikan sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai.

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Schermerhorn mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Winardi, 2017).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan persistensi dan antusiasismennya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (Titisari, 2017). Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja diperusahaan (Inggriani, 2019).

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *Movere*, yang berarti “menggerakkan” (*To Move*). Selain itu, motivasi juga sering di artikan sebagai istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*Driving Force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Wirano, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sperling dalam Prabu (2017) mengemukakan bahwa “*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment, the adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri {*drive*} dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Sedangkan Santon dalam Prabu (2017) mendefinisikan bahwa “*a motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Standford dalam Prabu (2017) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai sesuatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitar untuk melakukan kegiatan-kegiatan demi tercapai tujuan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Fitri, 2017).

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Malayu (2017) menjelaskan bahwasanya motivasi itu memperlumaskan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal ini apabila individu tersebut bisa mengarahkan potensi yang dimilikinya maka hal tersebut akan banyak bermanfaat untuknya dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya dan bisa juga membantunya untuk mempermudah dalam hal melaksanakan segala aktivitas di dunia pekerjaan. Namun dorongan tersebut antar individu memiliki perbedaan, oleh sebab itu perilaku manusia cenderung beragam dalam dunia pekerjaan kerana tergantung individu itu sendiri bisa atau tidak dalam mengerahkan potensi yang ada dalam dirinya. Menurut Sutrisno (2016) ada 3 hal yang menjadi bagian dari motivasi, yaitu: 1. Kebutuhan berprestasi, 2. Kebutuhan berafiliasi, dan 3. Kebutuhan Berkuasa.

Menurut Sutrisno (2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

1. Faktor *Intern*

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kerja seseorang antara lain:

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Motivasi ini merupakan keinginan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup, seseorang rela melakukan apa saja, kadang tidak

lagi melihat baik dan buruknya. Adapun keinginan untuk dapat hidup meliputi hal:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus berkerja keras.
- d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan
- Adapun keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal:
- Adanya pengakuan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pemimpin yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan Untuk Berkuasa
- Hal ini akan mendorong individu atau seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini diperoleh dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.
- f. Faktor *Ekstern*
- Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam meningkatkan motivasi kerja individu atau seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
- a. Lingkungan kerja
- Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai
- Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. *Supervise* yang baik
- Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik

tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukannya hanya mengarpakan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di perusahaan, dan prosedur kerja ini dapat disebut peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, dan sebagainya.

2.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa tujuan motivasi, antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4. Dimensi Motivasi

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Afandi (2018) dimensi motivasi adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Sedangkan menurut Prabu (2017) dimensi motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*) yang diukur dengan kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan dan kebutuhan untuk bekerja secara efektif/efisien.
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*) diukur dengan kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan dan kebutuhan untuk ikut serta/bekerjasama.
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*) diukur dengan kebutuhan untuk memberikan pengaruh/aturan dalam lingkungan kerja, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan yang bertanggung jawab, dan kebutuhan untuk memimpin dalam persaingan.

2.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam (Siregar, 2014) indikator yang dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, yaitu:

1. Faktor Intrinsik adalah faktor untuk mendorong seseorang yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan.
 - a. Pekerjaan itu sendiri. Tantangan dalam pekerjaan seorang karyawan dirasa ringan ataupun berat. Hal ini bergantung dari masing-masing individu.
 - b. Kemajuan dan pertumbuhan. Besar kecilnya kemungkinan para karyawan di suatu perusahaan berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Pengakuan. Bagaimana perusahaan memberikan pengakuan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
 - d. Pencapaian. Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.
 - a. Peraturan dan Kebijakan Instansi. Peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi kepada karyawannya.
 - b. Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

- c. Hubungan Antar Pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan secara pribadi individu dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain dalam suatu organisasi.
- d. Kondisi Kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam (Wiludjeng, 2018) motivasi terdiri dari:

1. *Achievement* (prestasi), keterampilan, kemampuan yang dicurahkan karyawan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan pekerjaan agar dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
2. *Recognition* (pengakuan), karyawan mengharapkan pengakuan dari perusahaan dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Karyawan merasa diakui dan dihargai apabila mereka melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan diberi imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka capai.
3. *Responsibility* (tanggung jawab), tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.
4. *Challenging work* (pekerjaan yang menantang), karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan dapat lebih maksimal dan optimal menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan untuk mencapai kinerjanya.
5. *Advancement* (kemajuan), karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan karyawan yang berprestasi bagi perusahaan diharapkan dapat menjamin untuk maju ke jabatan (posisi) yang lebih tinggi, perusahaan juga diharapkan dapat memberikan bonus, tunjangan atau penghargaan untuk prestasi kerja karyawan yang bagus.

Menurut Maufur (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudiann dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik yang terdiri dari: pemberian bonus, uang makan, uang transport, dan fasulitas perumahan.
- b. Kebutuhan Rasa Amna dan Keselamatan yang terdiri dari: Tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan Sosial yang terdiri dari : Teman dan interaksi.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan yang terdiri dari : Penghargaan diri dan pengakuan akan prstasi
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri yang terdiri dari : kemampuan, keterampilan dan potensi yang optimal.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Davis dalam Prabu (2017) “*Discipline is management action to enforce organization standard*” berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Lateiner (Sutrisno, 2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Rivai (2015) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

2.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Simamora dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Siswanti dalam Sinambela (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan Umum Disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi keberlangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

- Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Untuk menjalankan disiplin kerja di atas ada beberapa perspektif dasar yang harus dipahami. Adapun perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2015):

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2015) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.3.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2017), diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pemimpin
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Unsur keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisiplinernya sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisiplinernya akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Hubunganhubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016) ada empat hal yang menjadi bagian dari disiplin kerja: 1. Taat terhadap aturan waktu, 2. Taat terhadap aturan perusahaan, 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, dan 4. Taat terhadap aturan lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, antara lain:

1. Kehadiran di tempat kerja
 - a. Ketepatan waktu
Karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya.
 - b. Intensitas kehadiran
Karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
 - a. Pakaian kerja
Karyawan menyetujui untuk berpakaian sesuai dengan aturan perusahaan.
 - b. Tata tertib dan aturan
Karyawan mengetahui dan menyetujui untuk mematuhi tata tertib dan aturan yang diatur oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
 - a. Bekerja sesuai prosedur
Karyawan bersedia mengikuti prosedur yang sudah berlaku di perusahaan.
 - b. Bekerja sesuai standar kerja
Karyawan mampu mengikuti standar kerja yang berlaku.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
 - a. Teliti dalam bekerja
Karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
 - b. Sistematis dalam bekerja
Bekerja sesuai dengan cara yang diatur dengan baik
5. Bekerja etis
 - a. Bersikap sopan
Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam bersosialisasi untuk menjalin hubungan baik dan menunjukkan rasa hormat kepada orang lain.
 - b. Memiliki etika
Karyawan dapat membedakan yang benar atau yang salah.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rivai (2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja sesacar konsep menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Edison (2016) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan dikukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan beberapa teori dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

2.4.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan seperti yang telah dinyatakan oleh Werther dan Davis dalam Priansa (2017), yaitu:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Memungkinkan pemimpin dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.
2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai yang

dapat diperoleh dari hasil penilaian kinerja.

4. *Kebutuhan Pelatihan (Training Needs)*
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.
5. *Perencanaan dan Pengembangan (Career Planning and Development)*
Memandu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh pegawai.
6. *Proses Perekrutan (Staffing Process Deficiencies)*
Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh perusahaan.
7. *Ketidakkuratan Informasi dan Kesalahan Desain Pekerjaan (Informational Inaccuracies and Job-design errors)*
Membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi dalam majemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam perusahaan.
8. *Kesempatan Pegawai yang Sama (Equal Employment Opportunity)*
Menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif, artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
9. *Tantangan Eksternal (Eksternal Challenges)*
Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, misalnya keluarga, kesehatan, dan lingkungan kerja.
10. *Umpan Balik (Feedback)*
Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepegawaian ataupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Handoko (2017), penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Handoko (2017), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu:

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
- c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2017) bahwa orang-orang yang ingin berprestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan yaitu:

- Menyukai Pengambilan Resiko yang layal (modern) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menyingkakan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang bisa dicapai.
- Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengenai banyak perusahaan berpindah keprogram *Management By Objective* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
- Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.
- Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan *interpersonal* dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seseorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.4.4. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2017) ada lima hal yang menjadi bagian dari kinerja karyawan, yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tanggung jawab, 4.

Kerjasama, dan 5. Efektifitas. Sedangkan Moeheriono dalam (Yuliantari dan Ulfa, 2016), berikut ini ada beberapa indikator penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Indikator penilaian kinerja menurut mangkunegara (2017) terdiri dari empat hal, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua karyawan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan (Masram, 2017) yaitu :

1. Stabilitas dan konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektifitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
4. Dapat Diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.4.5. Tahap Meningkatkan Kinerja

Menurut Tyson dan Jackson dalam (Priansa, 2017) “meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide

bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalan”.

Ada empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja menurut Tyson dan Jackson dalam (Priansa, 2017), yaitu:

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.
2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Berikut tabel 2.1 adalah penelitian terdahulu yang menjadi bagian acuan dari peneliti dalam melakukan penulisan:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
1	Ekti Putrima (2017) Skripsi: http://repository.iainbengkulu.ac.id/312/1/EKTI%20PUTRIMA.pdf	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu	X1=Lingkungan Kerja X2=Disiplin Kerja X3=Motivasi Kerja Y=Prestasi Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja: a. Manajemen kantor telah menyediakan kantin untuk kebutuhan karyawan b. Menyediakan Fasilitas Kesehatan untuk kebutuhan karyawan c. Penerangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja d. Menyediakan musholla untuk karyawan e. Suhu udara di ruang kerja telah dipenuhi sesuai kebutuhan f. Pimpinan perusahaan selalu menjalin hubungan dengan baik Disiplin Kerja: a. Selalu datang tertib, teratur	Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
				<p>dan tepat waktu</p> <p>b. Selalu menggunakan pakaian yang rapi ditempat kerja</p> <p>c. Menggunakan perlengkapan kantor sesuai dengan prosedur</p> <p>d. Bertanggung jawab dan amanah dengan pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan badaniah, sandang, pangan dan keamanan jiwa</p> <p>b. Bekerja agar dapat maju dan berprestasi</p> <p>c. Bekerja agar dihargai dan mendapatkan kepuasan diri.</p> <p>Prestasi Kerja:</p> <p>a. Melakukan pekerjaan sesuai SOP</p> <p>b. Melakukan pekerjaan tepat waktu</p> <p>c. Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya</p> <p>d. Menjunjung tinggi peraturan dan SOP perusahaan dalam bekerja.</p>	
2	<p>Angelica Rifani Pasaribu (2020)</p> <p>Skripsi:</p> <p>https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/46010</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara</p>	<p>X1= Motivasi Kerja</p> <p>X2= Disiplin Kerja</p> <p>Y= Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>a. Menyukai pekerjaan</p> <p>b. Kemajuan dan pertumbuhan</p> <p>c. Pengakuan</p> <p>d. Pencapaian</p> <p>e. Peraturan dan kebijakan instansi</p> <p>f. Gaji</p> <p>g. Hubungan antar pribadi</p> <p>h. Kondisi kerja</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Kehadiran di tempat kerja</p> <p>b. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>c. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>d. Tingkat kewaspadaan tinggi</p>	<p>1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.</p>

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
				e. Bekerja etis Kinerja a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Perilaku kerja	2. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja, 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan SUMBAGU T. Disiplin kerja merupakan variabel kedua dominan yang mempengaruhi kinerja.
3	Tutik Pebrianti (2017) Jurnal: https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/view/197/143 ISSN: 2085-1375	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	$X1=$ Disiplin $X2=$ Motivasi Kerja $Y=$ Kinerja Pegawai	a. Kebutuhan aktualisasi b. Kebutuhan Penghargaan c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Keamanan e. Kebutuhan Fisik	Disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
4	Isman Nurdjati & Veta Lidya (2022) Jurnal: http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/19295/pdf http://dx.doi.org/10.32493/drj.v5i2.19219 ISSN: 2621-797X	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis Di Jakarta Pusat	XI=Motivasi Kerja X2=Disiplin Kerja Y=kinerja Pegawai	Motivasi Kerja: a. motivasi yang berhubungan dengan evaluasi terhadap kemampuannya, b. Memberikan reward kepada pegawainya yang bekerja dengan baik c. Motivasi yang berorientasi pada pelaksanaan tugas secara sempurna khususnya dalam perencanaan strategi di Jakarta Pusat d. Motivasi yang berhubungan dengan tanggung jawab dan moral. Disiplin Kerja: a. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, b. ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, c. penggunaan waktu secara efektif. Kinerja Pegawai: a. Kompetensi Digitalisasi b. Kompetensi Kepribadian c. Kompetensi Sosial d. Kompetensi Profesional	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besarnya kontribusi yang termotivasi sebesar 30,5% dan kontribusi disiplin kerja pegawai sebesar 42,7%. Serta secara simultan memberikan kontribusi sebesar 48,8%.
5	Kenny Astria (2018) Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Sent, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1 ISSN: 2580-3220	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja: a. Tujuan dan Kemampuan b. Keteladanan Pemimpin c. Balas Jasa d. Keadilan e. Sanksi Hukum yang Mendidik f. Ketegasan Motivasi: a. Kebutuhan Berprestasi b. Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu c. Kebutuhan Berafiliasi Kinerja Karyawan: a. Prestasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
				b. Kedisiplinan c. Kreatifitas d. Bekerja Sama e. Kecakapan f. Tanggung Jawab	terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, 3. Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang

2.6. Kerangka Berfikir

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi (Rivai, 2015). Sunyoto (2018) menyatakan bahwa motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Disiplin adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2015).

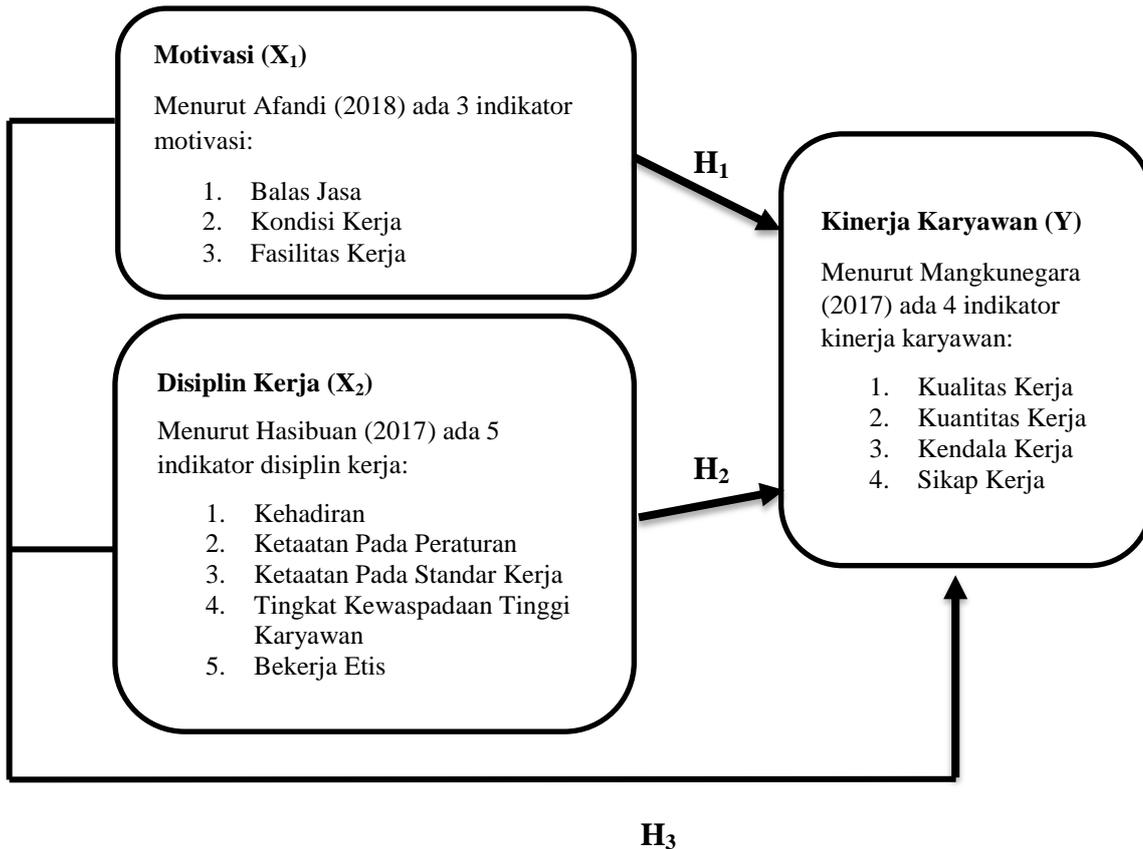
Pada penelitian Putrima (2017) yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*" disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Variabel penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Prestasi Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Pasaribu (2020) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara*" menemukan bahwa motivasi dan Disiplin kerja serentak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitiannya adalah Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian Pebriani (2017) yang berjudul "*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*" dengan variabel Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), menemukan bahwa disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lidya (2022) yang memiliki kesamaan variabel dengan judul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis Di Jakarta Pusat*".

Pada penelitian Astria (2018) yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*" dengan Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja (Y). Menemukan bahwa: 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, 3. Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Berdasarkan uraian di atas yang didukung juga dengan pengertian, dimensi dan indikator yang telah dijelaskan pada Bab 2 ini, maka model kerangka kerja yang digunakan dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Kerja

2.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.
- H₃ : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Rumusan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah rumusan masalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:36) rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palahbuanratu Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT PLN (Persero) Cabang Palahbuanratu Kabupaten Sukabumi. yang terletak di Jl. Bhayangkara No. 11, Palahbuanratu, Kecamatan Palahbuanratu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43364 dan dimulai sejak Desember 2020 sampai dengan Januari 2022.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Untuk mempermudah agar permasalahan penelitian tidak meluas, maka sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah ditentukan, penelitian ini memerlukan variabel-variabel. Adapun jenis variabelnya sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Adapun variabel independen dalam penelitian yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018) variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Data penelitian yang digunakan adalah data primer, yakni data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisioner yang peneliti sebarkan pada responden, selanjutnya diolah dengan software SPSS. Kuisioner yang peneliti bagikan pada responden ialah dalam bentuk-bentuk pertanyaan. Sumber data penelitian ini adalah Karyawan yang berada di PT PLN cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menurut Sugiyono (2018) adalah segala sesuatu yang dibentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (XI)	Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	1. Intrinsik 2. Ekstrinsik	1. Pekerjaan yang menantang 2. Kemajuan 3. Pengakuan 4. Prestasi 1. Gaji 2. Hubungan antar pribadi 3. Kondisi kerja	<i>Ordinal</i>
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran dan kerelaan karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja	1. Ketepatan waktu 2. Intensitas kehadiran 1. Pakaian kerja 2. Tata tertib dan aturan 1. Bekerja sesuai prosedur	<i>Ordinal</i>

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	1. Sistematis dalam bekerja 1. Memiliki etika	
Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Perilaku kerja	1. Tingkat kesesuaian hasil dengan standar kerja 2. Ketelitian 1. Beban kerja 2. Pencapaian target kerja 3. Hasil laporan 1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen	<i>Ordinal</i>

Sumber: Hasibuan (2017)

3.5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Tabel 3.2. Instrumen Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Penting (SP)	5
2	Penting (P)	4
3	Kurang Penting (KP)	3
4	Tidak Penting (TP)	2
5	Sangat Tidak Penting	1

3.6. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*, dimana jumlah sampel dan responden diambil pada 6 bagian/ divisi dilakukan secara proposional sesuai dengan jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Palahbuanratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Untuk menentukan jumlah sampel dalam mengkalkulasikan jumlah yang diteliti pada kelompok populasi dapat dilakukan dengan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = ukuran populasi
- e = standar eror sebesar 10%

$$n = \frac{149}{1 + 149(0,1)^2} = 59,84 = 60$$

Untuk mencari sampel, bila populasi berstrata secara proporsional menurut Sugiyono (2012) menggunakan Rumus *Propotionate Strarified Random Sampling* yaitu:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

- ni = jumlah sampel proporsi ke 1
- n = sampel yang diambil dalam penelitian
- Ni = populasi ke i

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka didapatkan jumlah sampel untuk masing-masing bagian, yaitu:

Tabel 3.3. Jumlah Sampel Pegawai PT PLN (Persero) Cabang Palahbuhan Ratu Kabupaten Sukabumi 2021

Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel	Pembulatan Jumlah Sampel
Bidang Perencanaan	22	$22/149 \times 60 = 8,86$	9
Bidang Operasi Konstruksi	39	$39/149 \times 60 = 15,71$	16
Bidang Keuangan dan SDM	43	$43/149 \times 60 = 17,32$	17
Bidang Pertanahan dan Komunikasi	17	$17/149 \times 60 = 6,85$	7
Biro Perencana dan Pelaksana Pengadaan	15	$15/149 \times 60 = 6,03$	6
Biro K3L (Kesehatan, Keselamatan, Keamanan, dan Lingkungan)	13	$13/149 \times 60 = 5,24$	5
Total			60

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*)
Menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala *Likert*.
2. Wawancara
Pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden.
3. Dokumentasi
Pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen seperti sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi, serta informasi informasi dari artikel, jurnal, majalah, internet dan buku-buku.

3.8. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2018), kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan kepada 30 orang karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Palahbuanratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat di luar sampel yang telah ditetapkan. Dengan $n = 30$, $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$, maka pada $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.

1. Variabel Motivasi (X_1)

Berikut hasil uji validitas pada variabel motivasi (X_1) yang terdapat pada tabel 3. 4.

Tabel 3. 4. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,670	0,361	Valid
P2	0,480	0,361	Valid
P3	0,590	0,361	Valid
P4	0,430	0,361	Valid
P5	0,565	0,361	Valid
P6	0,580	0,361	Valid
P7	0,528	0,361	Valid
P8	0,490	0,361	Valid
P9	0,613	0,361	Valid
P10	0,419	0,361	Valid
P11	0,444	0,361	Valid
P12	0,635	0,361	Valid
P13	0,496	0,361	Valid
P14	0,491	0,361	Valid

Pada Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X_2) yang terdapat pada tabel 3. 5.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,566	0,361	Valid
P2	0,434	0,361	Valid
P3	0,489	0,361	Valid
P4	0,626	0,361	Valid
P5	0,630	0,361	Valid
P6	0,469	0,361	Valid
P7	0,453	0,361	Valid
P8	0,540	0,361	Valid
P9	0,498	0,361	Valid
P10	0,507	0,361	Valid
P11	0,595	0,361	Valid
P12	0,568	0,361	Valid
P13	0,522	0,361	Valid
P14	0,558	0,361	Valid

Pada Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut hasil uji validitas variabel kinerja (Y) yang terdapat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,471	0,361	Valid
P2	0,537	0,361	Valid
P3	0,440	0,361	Valid
P4	0,712	0,361	Valid
P5	0,494	0,361	Valid
P6	0,425	0,361	Valid
P7	0,583	0,361	Valid
P8	0,486	0,361	Valid
P9	0,435	0,361	Valid
P10	0,609	0,361	Valid

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P11	0,507	0,361	Valid
P12	0,602	0,361	Valid
P13	0,498	0,361	Valid
P14	0,482	0,361	Valid
P15	0,514	0,361	Valid
P16	0,428	0,361	Valid

Pada Tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3.9. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria menurut Ghozali (2018) sebagai berikut:

- Jika $r_{alpha} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner *reliable*
- Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak *reliable*

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,872	14	Reliabel
Disiplin Kerja	0,868	14	Reliabel
Kinerja	0,877	16	Reliabel

Pada Tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar $0,872 > 0,70$. Pada variabel disiplin kerja sebesar $0,868 > 0,70$ dan pada variabel kinerja sebesar $0,877 > 0,70$. Maka dari itu, seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.10. Teknik Analisis Data

3.10.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

Setiap jawaban yang diberikan responden memiliki nilai skor tertentu. Keseluruhan skor tersebut akan memiliki nilai rata-rata. Nilai rata-rata yang diperoleh akan disesuaikan dengan *range score* yang telah dihitung agar dapat mengetahui keterangan dari setiap item pernyataan. *Range score* dicantumkan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8. *Mean Range Score*

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

3.10.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi Berganda
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- ε = Residual

3.11. Uji Asumsi Klasik

3.11.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2018) ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, dengan hanya melihat tabel histogram bisa menyesatkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi kumulatif dan distribusi normal. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa dasar pengambilan dengan menggunakan *normal probability plot* sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan selain uji grafik namun dilengkapi juga dengan uji statistik. Menurut Ghozali (2018) uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametik KolgomorovSmirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi. (α) 0.05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

- a. H_0 : Data residual terdistribusi normal apabila Sig. Hitung > 0.05
- b. H_a : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig. Hitung < 0.05

3.11.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan persamaan sebagai berikut:

$$|U_t| = a + \beta X_t + vt$$

Variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Suatu model regresi dinyatakan tidak mengandung *heteroskedastisitas* jika variabel independen tidak signifikan secara

statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5 persen (Ghozali, 2018).

3.11.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*.

Mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari *Tolerance* dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau nilai VIF < 10 . Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

3.12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

3.13. Uji Hipotesis

3.13.1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model hipotesis yang digunakan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. H_0 : Minimal satu $\beta_i \neq 0$ artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.13.2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria uji yang digunakan sebagai berikut ini:

- $H_0: \beta_i \leq 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- $H_0: \beta_i > 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

4.1.1.1. Variabel Motivasi (X_1)

Dalam mengukur variabel motivasi pada karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, peneliti menemukan 7 (tujuh) indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pengakuan, pencapaian, gaji, hubungan antarpribadi dan kondisi kerja. Indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi 14 item pernyataan. Adapun hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden pada tabel 4.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean	Ket
		F	F	F	F	F	F		
1	Pekerjaan saya penuh dengan tantangan	0%	0%	3%	39%	18%	60%	4,25%	SS
		0%	0%	5%	65%	30%	100%		
2	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	0%	0%	3%	33%	24%	60%	4,35%	SS
		0%	0%	5%	55%	40%	100%		
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan	0%	0%	2%	38%	20%	60%	4,3%	SS
		0%	0%	3,3%	63,3%	33,3%	100%		
4	Setiap karyawan diberi kesempatan oleh perusahaan untuk pengembangan diri	0%	0%	13%	32%	15%	60%	4,03%	S
		0%	0%	21,7%	53,3%	25%	100%		
5	Saya senang mendapat pujian ketika telah melakukan pekerjaan dengan baik	0%	0%	6%	38%	16%	60%	4,17%	S
		0%	0%	10%	63,3%	26,7%	100%		
6	Atasan saya memberikan pujian apabila saya mencapai target yang telah ditentukan	0%	0%	10%	32%	18%	60%	4,13%	S
		0%	0%	16,7%	53,3%	30%	100%		

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean	Ket
		F	F	F	F	F	F		
7	Saya ingin menjadi karyawan yang berprestasi	0%	0%	5%	37%	18%	60%	4,22%	SS
		0%	0%	8,3%	61,7%	30%	100%		
8	Karyawan yang berprestasi diperhatikan oleh perusahaan	0%	0%	4%	33%	23%	60%	4,32%	SS
		0%	0%	6,7%	55%	38,3%	100%		
9	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima	0%	0%	4%	35%	21%	60%	4,28%	SS
		0%	0%	6,7%	58,3%	35%	100%		
10	Gaji yang diberikan perusahaan menambah semangat saya dalam bekerja	0%	0%	4%	36%	20%	60%	4,27%	SS
		0%	0%	6,7%	60%	33,3%	100%		
11	Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan	0%	0%	5%	34%	21%	60%	4,27%	SS
		0%	0%	8,3%	56,7%	35%	100%		
12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0%	0%	5%	34%	21%	60%	4,27%	SS
		0%	0%	8,3%	56,7%	35%	100%		
13	Keamanan kerja para karyawan dijamin oleh perusahaan	0%	0%	4%	42%	14%	60%	4,17%	S
		0%	0%	6,7%	70%	23,3%	100%		
14	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	0%	0%	4%	38%	18%	60%	4,23%	SS
		0%	0%	6,7%	63,3%	30%	100%		

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pada pernyataan butir 1 yaitu “Pekerjaan saya penuh dengan tantangan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 39 responden (65%) menyatakan setuju dan 18 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi dengan tantangan dalam pekerjaan yang mereka kerjakan.
- b. Pada pernyataan butir 2 yaitu “Saya merasa bertanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 33 responden (55%) menyatakan setuju dan 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Pada pernyataan butir 3 yaitu “Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan” dari 60 responden terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi untuk maju dalam karirnya.
- d. Pada pernyataan butir 4 yaitu “Setiap karyawan diberi kesempatan oleh perusahaan untuk pengembangan diri” dari 60 responden terdapat 13 responden (21,7%) menyatakan kurang setuju, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 15 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi untuk mengembangkan dirinya, namun terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak diberikan kesempatan untuk pengembangan diri oleh perusahaan.
- e. Pada pernyataan 5 yaitu “Saya senang mendapat pujian ketika telah melakukan pekerjaan dengan baik” dari 60 responden terdapat 6 responden (10%) menyatakan kurang setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dan 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi ketika mendapat pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.
- f. Pada pernyataan butir 6 yaitu “Atasan saya memberikan pujian apabila saya mencapai target yang telah ditentukan” dari 60 responden terdapat 10 responden (16,7%) menyatakan kurang setuju, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju dan 18 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi ketika mendapat pujian oleh atasan ketika telah mencapai target, namun terdapat beberapa karyawan yang merasa atasan tidak memberikan pujian ketika mereka telah mencapai target dalam pekerjaan.
- g. Pada pernyataan butir 7 yaitu “Saya ingin menjadi karyawan yang berprestasi” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju dan 18 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi untuk mendapatkan pencapaian berupa karyawan berprestasi.
- h. Pada pernyataan butir 8 yaitu “Karyawan yang berprestasi diperhatikan oleh perusahaan” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 33 responden (55%) menyatakan setuju dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi untuk menjadi karyawan berprestasi karena diperhatikan perusahaan.

- i. Pada pernyataan butir 9 yaitu “Saya merasa puas dengan gaji yang diterima” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dan 21 responden (35%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi dengan rasa puas atas gaji yang diterima.
- j. Pada pernyataan butir 10 yaitu “Gaji yang diberikan perusahaan menambah semangat dalam bekerja” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 36 responden (60%) menyatakan setuju dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi dengan gaji yang diberikan perusahaan.
- k. Pada pernyataan butir 11 yaitu “Rekan Kerja saya di kantor ini menyenangkan” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju dan 21 responden (35%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi dengan rekan kerja yang menyenangkan.
- i. Pada pernyataan butir 12 yaitu “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju dan 21 responden (35%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi karena memiliki hubungan yang baik dengan kerjanya.
- m. Pada pernyataan butir 13 yaitu “Keamanan kerja para karyawan dijamin perusahaan” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 42 responden (70%) menyatakan setuju dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi karena keamanan kerja yang dijamin oleh perusahaan.
- n. Pada pernyataan butir 14 yaitu “Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju dan 18 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi termotivasi karena merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

Pertanyaan terkait motivasi yang diberikan kepada responden karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi adalah sebanyak 14 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terdistribusikan pada 60 responden. Temuan menunjukkan bahwa

sebagian karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi belum mencapai nilai sangat optimal.

4.1.1.2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pengukuran variabel disiplin kerja pada karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, peneliti menggunakan 7 indikator yaitu ketepatan waktu, intensitas kehadiran, pakaian kerja, tata tertib/aturan, bekerja sesuai prosedur, sistematis dalam bekerja dan memiliki etika. Indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi 14 item pernyataan. Adapun hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean	Ket
		F	F	F	F	F	F		
1	Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor	0%	0%	9%	37%	14%	60%	4,08%	S
		0%	0%	15%	61,7%	23,3%	100%		
2	Saya selalu kembali tepat waktu untuk bekerja setelah jam istirahat	0%	0%	3%	37%	20%	60%	4,28%	SS
		0%	0%	5%	61,7%	33,3%	100%		
3	Saya hampir tidak pernah absen dari kantor	0%	0%	3%	33%	24%	60%	4,35%	SS
		0%	0%	5%	55%	40%	100%		
4	Saya jarang menggunakan jatah cuti	0%	0%	1%	33%	28%	60%	4,45%	SS
		0%	0%	1,7%	51,7%	46,7%	100%		
5	Saya mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku	0%	0%	4%	33%	23%	60%	4,32%	SS
		0%	0%	6,7%	55%	38,3%	100%		
6	Saya merasa nyaman dengan peraturan berpakaian di perusahaan ini	0%	0%	3%	35%	22%	60%	4,32%	SS
		0%	0%	5%	58,3%	36,7%	100%		
7	Saya mematuhi peraturan di tempat kerja	0%	0%	6%	34%	20%	60%	4,23%	SS
		0%	0%	10%	56,7%	33,3%	100%		
8	Saya siap menerima sanksi akibat kelalaian yang dilakukan	0%	0%	6%	35%	19%	60%	4,22%	SS
		0%	0%	10%	58,3%	31,7%	100%		
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang	0%	0%	4%	33%	23%	60%	4,32%	SS

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean	Ket
		F	F	F	F	F	F		
	telah ditetapkan	0%	0%	6,7%	55%	38,3%	100%		
10	Saya mengerti prosedur pekerjaan saya	0%	0%	2%	35%	23%	60%	4,35%	SS
		0%	0%	3,3%	58,3%	38,3%	100%		
11	Saya dituntut untuk bekerja secara sistematis	0%	0%	4%	34%	22%	60%	4,3%	SS
		0%	0%	6,7%	56,7%	36,7%	100%		
12	Atasan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan	0%	0%	3%	35%	22%	60%	4,32%	SS
		0%	0%	5%	58,3%	36,7%	100%		
13	Saya selalu menjunjung tinggi etika dalam bekerja	0%	0%	5%	31%	24%	60%	4,32%	SS
		0%	0%	8,3%	51,7%	40%	100%		
14	Saya tahu hal baik dan buruk dalam melakukan pekerjaan	0%	0%	6%	30%	24%	60%	4,3%	SS
		0%	0%	10%	50%	40%	100%		

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pada pernyataan butir 1 yaitu “Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor” dari 60 responden terdapat 9 responden (15%) menyatakan kurang setuju, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi tidak pernah datang terlambat ke kantor meskipun masih ada beberapa yang pernah datang terlambat.
- b. Pada pernyataan butir 2 yaitu “Saya selalu kembali tepat waktu untuk bekerja setelah jam istirahat” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 37 responden (61,7%) menyatakan setuju dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi selalu kembali tepat waktu setelah jam istirahat.
- c. Pada pernyataan butir 3 yaitu “Saya hampir tidak pernah absen dari kantor” dari 60 responden ditemukan 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 33 responden (55%) menyatakan setuju dan 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi hampir tidak pernah absen dari kantor.

- d. Pada pernyataan butir 4 yaitu “Saya jarang menggunakan jatah cuti” dari 60 responden terdapat 1 responden (1,7%) yang menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi jarang menggunakan jatah cuti.
- e. Pada pernyataan butir 5 yaitu “Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan yang berlaku” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 33 responden (55%) menyatakan setuju dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mengenakan pakaian sesuai peraturan yang berlaku.
- f. Pada pernyataan butir 6 yaitu “ Saya merasa nyaman dengan peraturan berpakaian di perusahaan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 35 reponden (58,3%) menyatkan setuju dan 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi merasa nyaman dengan peraturan berpakaian yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Pada pernyataan butir 7 yaitu “Saya mematuhi peraturan di tempat kerja” dari 60 responden terdapat 6 responden (10%) menyatakan kurang setuju, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju dan 30 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- h. Pada pernyataan butir 8 yaitu “Saya siap menerima sanksi akibat kelalaian yang dilakukan” dari 60 responden terdapat 6 responden (10%) menyatakan kurang setuju, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi siap menerima sanksi ketika melakukan kelalaian dalam pekerjaan.
- i. Pada pernyataan butir 9 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 33 responden (55%) menyatakan setuju dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- j. Pada pernyataan butir 10 yaitu “Saya mengerti prosedur pekerjaan saya” dari 60 responden terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju, 35 responden 54 (58,3%) menyatakan setuju dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mengerti prosedur yang mereka jalankan dalam

pekerjaan.

- k. Pada pernyataan butir 11 yaitu “Saya dituntut untuk bekerja secara sistematis” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju dan 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi bekerja secara sistematis.
- l. Pada pernyataan butir 12 yaitu “Atasan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju dan 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi ditegur apabila tidak dapat diselesaikan.
- m. Pada pernyataan butir 13 yaitu “Saya selalu menjunjung tinggi etika dalam bekerja” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi menjunjung tinggi etika dalam bekerja.
- n. Pada pernyataan butir 14 yaitu “Saya tahu hal baik dan buruk dalam melakukan pekerjaan” dari 60 responden terdapat 6 responden (10%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (50%) menyatakan setuju dan 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mengetahui hal baik dan buruk dalam bekerja.

Pertanyaan terkait disiplin kerja yang diberikan kepada responden karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi adalah sebanyak 14 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terdistribusikan pada 60 responden. Temuan menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi belum mencapai nilai sangat optimal.

4.1.1.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran variabel kinerja pada PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, peneliti menggunakan 8 indikator yaitu tingkat kesesuaian hasil dengan standar kerja, ketelitian, beban kerja, pencapaian target kerja, hasil laporan, orientasi pelayanan, integritas dan komitmen. Indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi 16 item pernyataan. Adapun hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean	Ket
		F	F	F	F	F	F		
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu di atas rata-rata dari standar perusahaan	0% 0%	0% 0%	3% 5%	31% 51,7%	26% 43,3%	60% 100%	4,38	SS
2	Saya bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan	0% 0%	0% 0%	4% 6,7%	30% 50%	26% 43,3%	60% 100%	4,37	SS
3	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	0% 0%	0% 0%	1% 1,7%	33% 55%	23% 38,3%	60% 100%	4,37	SS
4	Saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	0% 0%	0% 0%	3% 5%	34% 56,7%	23% 38,3%	60% 100%	4,33	SS
5	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan	0% 0%	0% 0%	3% 5%	33% 55%	24% 40%	60% 100%	4,35	SS
6	Beban kerja sesuai dengan kemampuan dan jabatan saya	0% 0%	0% 0%	3% 5%	31% 51,7%	26% 43,3%	60% 100%	4,38	SS
7	Saya selalu mencapai target dalam pekerjaan	0% 0%	0% 0%	2% 3,3%	31% 51,7%	27% 45%	60% 100%	4,42	SS
8	Saya menjadikan target pekerjaan sebagai fokus utama dalam bekerja	0% 0%	0% 0%	2% 3,3%	29% 48,3%	29% 48,3%	60% 100%	4,45	SS
9	Saya selalu menyelesaikan laporan pekerjaan	0% 0%	0% 0%	2% 3,3%	32% 53,3%	26% 43,3%	60% 100%	4,4	SS
10	Hasil laporan saya sering dipuji oleh atasan	0% 0%	0% 0%	3% 5%	31% 51,7%	26% 43,3%	60% 100%	4,38	SS
11	Saya aktif dalam memberikan masukan demi citra perusahaan di masyarakat	0% 0%	0% 0%	5% 8,3%	31% 51,7%	24% 40%	60% 100%	4,32	SS
12	Saya turut berpartisipasi jika ada pekerjaan di lapangan	0% 0%	0% 0%	3% 5%	30% 50%	27% 45%	60% 100%	4,4	SS
13	Saya memegang teguh prinsip kejujuran	0% 0%	0% 0%	5% 8,3%	36% 60%	19% 31,7%	60% 100%	4,23	SS
14	Saya mengakui kesalahan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan	0% 0%	0% 0%	3% 5%	32% 53,3%	25% 41,7%	60% 100%	4,37	SS
15	Saya tidak akan keluar dari perusahaan tempat bekerja	0% 0%	0% 0%	4% 6,7%	30% 50%	26% 43,3%	60% 100%	4,37	SS
16	Saya menjaga nama baik perusahaan tempat bekerja	0% 0%	0% 0%	5% 8,3%	27% 45%	28% 46,7%	60% 100%	4,38	SS

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pada pernyataan butir 1 yaitu “Hasil pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan selalu di atas rata-rata dari standar perusahaan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi menghasilkan pekerjaan di atas rata-rata.
- b. Pada pernyataan butir 2 yaitu “Saya bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (50%) menyatakan setuju dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi bekerja demi kemajuan perusahaan.
- c. Pada pernyataan butir 3 yaitu “Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan” dari 60 responden terdapat 1 responden (1,7%) menyatakan kurang setuju, 36 responden (60%) menyatakan setuju dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi selalu teliti dalam melakukan pekerjaan.
- d. Pada pernyataan butir 4 yaitu “Saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan” dari 60 rrsponden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 34 responden (56,7%) menyatakan setuju dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi hampir tidak pernah melakukan kesalahan ketika bekerja.
- e. Pada pernyataan butir 5 yaitu “saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 33 responden (55%) menyatakan setuju dan 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
- f. Pada pernyataan butir 6 yaitu “Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan jabatan” dari 60 responden terdaptat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 26 responden (43,4%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaetn Sukabumi memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan jabatan.
- g. Pada pernyataan butir 7 yaitu “Saya selalu mencapai target dalam pekerjaan” dari 60 responden terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 27 responden (45%) menyatakan sangat

setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi selalu mencapai target yang telah ditetapkan.

- h. Pada pernyataan butir yaitu “Saya menjadikan target pekerjaan sebagai fokus utama dalam bekerja” dari 60 responden terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju, 29 responden (48,3%) menyatakan setuju dan 29 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi menjadikan target pekerjaan sebagai fokus utama dalam bekerja.
- i. Pada pernyataan butir 9 yaitu “Saya selalu menyelesaikan laporan pekerjaan” dari 60 responden terdapat 2 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi selalu menyelesaikan laporan pekerjaan.
- j. Pada pernyataan butir 10 yaitu “Hasil laporan saya sering dipuji oleh atasan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi memiliki hasil laporan yang sering dipuji oleh atasan.
- k. Pada pernyataan butir 11 yaitu “Saya aktif dalam memberikan masukan demi citra perusahaan di masyarakat” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (51,7%) menyatakan setuju dan 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi aktif dalam memberikan masukan demi citra perusahaan.
- l. Pada pernyataan butir 12 yaitu “Saya turut berpartisipasi jika ada pekerjaan di lapangan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (50%) menyatakan setuju dan 27 responden (45%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi turut berpartisipasi jika ada pekerjaan di lapangan.
- m. Pada pernyataan butir 13 yaitu “Saya memegang teguh prinsip kejujuran” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 36 responden (60%) menyatakan setuju dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi memegang teguh prinsip kejujuran.
- n. Pada butir 14 yaitu “Saya mengakui kesalahan yang diperbuat dalam melakukan pekerjaan” dari 60 responden terdapat 3 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 32 responden (53,3%) menyatakan setuju dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT

PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi mengakui kesalahan yang diperbuat dalam pekerjaan.

- o. Pada pernyataan butir 15 yaitu “Saya tidak akan keluar dari perusahaan tempat bekerja” dari 60 responden terdapat 4 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (50%) menyatakan setuju dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi berkomitmen tidak akan keluar dari perusahaan.
- p. Dari pernyataan butir 16 yaitu “Saya menjaga nama baik perusahaan tempat bekerja” dari 60 responden terdapat 5 responden (8,3%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (45%) menyatakan setuju dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi menjaga nama baik perusahaan.

Pertanyaan terkait kinerja yang diberikan kepada responden karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi adalah sebanyak 16 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terdistribusikan pada 60 responden. Temuan menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi belum mencapai nilai sangat optimal.

4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PLN sebanyak 60 orang.

- a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Pengambilan sampel responden pada penelitian ini sebanyak 36 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Hal ini terjadi karena bagi perusahaan karyawan laki-laki lebih memberikan sepenuhnya waktu untuk pekerjaan. Sedangkan karyawan perempuan mempunyai peran yang berbeda dan waktu yang belum sepenuhnya bisa seperti karyawan laki-laki pada umumnya.
- b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik	Jumlah	Persentase %
20-25 Tahun	17	28
26-30 Tahun	28	47
31-35 Tahun	10	17
36-40 Tahun	3	5

41-45 Tahun	2	3
Total	60	100

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 17 orang responden berusia 20-25 tahun, sebanyak 28 orang responden berusia 26-30 tahun, sebanyak 10 orang responden berusia 31-35 tahun sebanyak 3 orang responden berusia 36-40 tahun dan terdapat 2 orang responden yang berusia 41-45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa di PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi lebih banyak karyawan yang dikategorikan masih berusia muda, walaupun belum terlalu memiliki kemampuan dan pengalaman yang matang, namun diharapkan mempunyai ide-ide, kreativitas dan inovasi baru yang dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan menjadi lebih baik.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Jumlah	Persentase %
SMA Sederajat	7	12
Diploma	19	32
Sarjana	34	57
Total	60	100

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 7 orang, responden yang berpendidikan diploma berjumlah 19 orang dan responden yang berpendidikan sarjana berjumlah 34 orang. Hal ini dikarenakan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi memerlukan karyawan yang mampu menganalisis dan memiliki kemampuan akademis yang baik dan juga meyakini bahwa lulusan sarjana memiliki sifat yang lebih bertanggung jawab serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan lebih baik dibanding lulusan SMA sederajat.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Jumlah	Persentase %
< 1 Tahun	3	5
1-5 Tahun	37	62
6-10 Tahun	15	25
11-15 Tahun	5	8
Total	60	100

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 orang, responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 37 orang, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang dan responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 responden. Hal ini terjadi karena karyawan yang sudah pension digantikan dengan karyawan baru.

4.2 Sejarah Perusahaan

4.2.1 Sejarah PT PLN Secara Umum

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk Lands Waterkracht Bedrijuen (LWB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plegen, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta.

Selain itu dibebberapa kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik kotapraja. Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam Perang Dunia II maka Indonesia di kuasai Jepang, oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu, dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang kemudian pada bulan September 1945, delegasi dari Buruh/Pegawai listrik dan Gas yang diketuai oleh Kobarsjih menghadap Pimpinan KNI pusat yang pada waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimedjo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya Delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan Pemerintah tahun 1945 No.1 s/d 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Adanya Agresi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan Mosi Parlemen RI selanjutnya dikeluarkan Keputusan Presiden RI Nomor 163, tanggal 3 Oktober 1963 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajahan Belanda maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1985 tentang Nasionalisasi perusahaan listrik dan gas milik Belanda. Dengan undang-undang tersebut maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada di tangan bangsa Indonesia. Sejarah

ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di gedung Badan Pekerja Komite Nasional Pusat (BPKNP) Yogyakarta.

Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik Nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 yang digabung dengan Hari Kebaktian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember 1975. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai Hari Listrik maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor 1134.K/43. K/43 PK/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober 1992 sebagai Hari Listrik Nasional.

4.2.2. Sejarah PT PLN Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi

Pengelolaan PLTU Palabuhan Ratu yang secara resmi mendapatkan surat izin dari pemerintah pada tahun 2006. Rencana awal pembangunannya di wilayah Ujung Genteng, Sukabumi, tetapi mendapatkan penolakan dari pihak masyarakat, sehingga pemerintah pusat dan daerah mengalihkan tempat pembangunannya di wilayah Palabuhan Ratu, Sukabumi. Walaupun mendapat penolakan dari masyarakat nelayan, pihak pemerintah berhasil melakukan negosiasi dengan kelompok nelayan melalui kekuasaan legal dan otoritasnya. Pihak PLTU membangun basis kekuasaan dengan menggunakan modal yang dimilikinya, dimana nelayan banyak yang mendapat bantuan berupa alat tangkap dan biaya ibu-ibu nelayan untuk membuat usaha abon ikan ke beberapa wilayah di Kabupaten Sukabumi.

Kekuasaan yang dibangun secara legal oleh pihak pengelola PLTU tidak bisa lepas dari adanya jalinan relasi dengan pemerintah untuk mendapatkan pengakuan yang berbentuk perjanjian atau peraturan dari pihak pemerintah. Perjanjian yang dilakukan oleh pihak PLTU dengan masyarakat nelayan di wilayah PPN Palabuhanratu Sukabumi berupa bantuan yang wajib diberikan kepada nelayan yang terdampak secara langsung dari aktivitas pembangunan PLTU, Pembangunan kapal tongkak dan penggunaan transportasi laut. Kekuasaan yang dibangun oleh pihak PLTU bukan saja melalui kekuasaan otoritas, tetapi juga kekuasaan yang dibangun dengan memanfaatkan kekuatan modal dan saling percaya (trust).

Kuatnya pihak pengelola PLTU karena ada beberapa peraturan yang diberikan pemerintah daerah untuk melakukan proses pembangunan dan pemanfaatan sumber daya pesisir dan wilayah laut dalam proses pembangunan atau aktivitas PLTU kedepannya. Peraturan tersebut sebagai berikut: Pertama, Surat Keputusan Kepala Pekerja Umum (PU) Kantor Palabuhan Ratu berupa: (1) Nomor PU.607/1/2/KPL-Plr-07 tanggal 17 Juli 2007 perihal Rekomendasi Izin Lokasi, (2) Nomor PU.626/1/01/KPL- Plr-09 Februari 2009 perihal Rekomendasi Izin Kerja Keruk, (3) Nomor PC.032/1/1/KPL-Plr-09 tanggal

20 Februari 2009 perihal Rekomendasi Izin Pembangunan. Kedua, Surat Keputusan Bupati Sukabumi nomor 593.4/1204- tapem/2007 tanggal 28 Juni 2007 perihal Rekomendasi Izin Pembangunan. Ketiga, Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat nomor 551.22/515/Sarek tanggal 25 Februari 2008 perihal Rekomendasi Izin Pembangunan. Keempat, Surat Keputusan Menteri Perhubungan nomor KP. 423 Tahun 2008 tanggal 22 September 2008 perihal Izin Lokasi dan nomor BXXXIV.256/PU 60 tanggal 5 Mei 2009 perihal Izin Pembangunan Pelabuhan Kapal Tongkak yang berada di 4 mil laut.

Pengadaan PLTU Palabuhan Ratu dilakukan melalui lelang umum atau tender terbuka untuk mengatasi krisis listrik dalam sistem Jawa-Bali dan sistem Jawa Barat pada khususnya. Produk transmisi ini disalurkan melalui Transmisi 150 KV, melalui Gardu Induk (GI) Cibadak Baru dan GI Lembur Situ, serta untuk penambahan daya listrik kota Palabuhan Ratu dan sekitarnya melalui saluran distribusi 20 KV. Program lelang umum tersebut diinformasikan pada acara Ground Breaking yang merupakan tindak lanjut dari penandatanganan kontrak EPC (Engineering, Procurement & Construction) Pembangunan PLTU 2 Jawa Barat, Palabuhan Ratu dengan kapasitas 3 x 350 MW antara PT. PLN dengan konsorium Shanghai Electric Group Co Ltd-Maxima Infrastruktur pada tanggal 7 Agustus 2007.

Biaya atau investasi senilai US\$ 566,9 dan Rp 2,2 triliun. Pendanaan terdiri dari PT PLN sebesar 15% yang bersumber dari Global Bond dan Export Credit, sedangkan 85% lainnya didanai melalui Suppliers Credit. Pembangunan proyek ini merupakan bagian dari percepatan Pembangunan Pembangkit 10.000 MW yang didasarkan pada Perpres No. 71 Tahun 2006 tentang penugasan kepada PT. PLN (Persero) untuk melakukan percepatan pembangunan pembangkit listrik yang menggunakan batubara. Perpres tersebut, menjadi dasar pembangunan 10 PLTU di Jawa termasuk PLTU Palabuhan Ratu Sukabumi. Proyek PLTU 2 Jawa Barat merupakan proyek PLTU terbesar dalam program Percepatan Proyek 10.000 MW yang terdiri dari 3 unit. Peletakan batu pertama diresmikan Menteri Badan Usaha Milik Negara yang pada saat itu dijabat oleh Sofyan Djalil dilokasi pembangkit yaitu Desa Citarik, Kecamatan Palabuhan Ratu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat pada bulan September 2007. Peresmian ditandai dengan pemasangan tiang pancang pertama.

4.3. Makna Logo Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai logo sebagai ciri khusus yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Pada umumnya logo yang menjadi lambang perusahaan mempunyai makna. Bentuk dari logo itu sendiri tergantung dari kebijaksanaan perusahaan dan sesuai dengan apa yang menjadi tugas perusahaan tersebut.

PT PLN (Persero) sebagaimana perusahaan lainnya juga memiliki logo sebagai ciri perusahaan tersebut. Logo tersebut dapat berarti mewakili produk PT PLN (Persero)

yaitu menjual arus listrik kepada masyarakat. Bentuk dari Logo PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Logo PT PLN

Logo PT. PLN (Persero) terdiri atas:

1. Tanda Petir

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Tanda petir menggambarkan muatan listrik yang menimbulkan gelombang arus (Fasa). Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

2. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Gelombang menggambarkan bahwa di dalam arus listrik terdapat tiga macam ion yaitu: ion positif, ion negative, dan ion netral. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

3. Warna

Warna yang ada dalam logo terdiri atas:

- a. Merah : Mengambarkan arus (fasa) merah
- b. Biru : Mengambarkan arus (fasa) biru
- c. Kuning : Mengambarkan arus (fasa) kuning

Selain itu dapat juga menggambarkan adanya tiga golongan konsumen utama

yang dilayani oleh PT PLN (Persero) itu sendiri yaitu:

- Masyarakat umum (rumah tangga)
- Rumah sakit dan hotel
- Lapangan/perusahaan

4.4. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Jawa Barat adalah unit usaha PLN yang bergerak dalam Bidang Pembangunan Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi (TL) di wilayah Jawa Barat atau lebih tepatnya untuk melengkapi kekurangan pasokan aliran listrik di beberapa bagian wilayah Jakarta, yang berkomitmen untuk memenuhi keinginan dan memenuhi persyaratan pelanggan dan stakeholder melalui TEPAT KWH (Tepat Kualitas, Waktu dan Hemat Biaya) dan melakukan peningkatan yang berkelanjutan terhadap keefektifan sistem manajemen mutu.

Adapun Visi dan misi dari PT PLN Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Jawa Barat adalah:

1. Visi
Menjadikan PT. PLN Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi sebagai unit pembangunan terbaik di Indonesia.
2. Misi
Melakukan pengendalian konstruksi dan pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan serta melaksanakan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (*owner*), untuk menghasilkan jaringan yang berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efisien, tepat waktu dan menghasilkan standar produk/*prototype*.
3. Motto
Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Electricity for a Better Life*)

4.5. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

4.5.1. General Manager

Bertanggung jawab dan memastikan terselenggaranya pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan tenaga listrik sesuai yang tercantum dalam Daftar Isian Proyek (DIP), Petunjuk Operasional (PO) dan Anggaran Investasi (AI), serta bertanggung jawab terhadap biaya, jadwal, dan mutu sesuai target kinerja Unit Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang ditetapkan oleh Direksi dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, serta memastikan bahwa semua program pembangunan yang dilaksanakan oleh Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi telah diketahui oleh Direksi, dengan tugas pokok meliputi:

- a. Mengembangkan strategi dan kebijakan pokok untuk peningkatan kerja Unit

- Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi;
- b. Memastikan kelancaran koordinasi dan *Service Level Agreement* (SLA) dengan pihak supervisi konstruksi dan supervisi desain;
 - c. Menetapkan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi;
 - d. Mengelola dan mengendalikan kegiatan pembangunan dan bertindak sebagai wakil pemilik (*owner*);
 - e. Menetapkan sistem manajemen kinerja dan sistem manajemen mutu Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi serta pengendaliannya;
 - f. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain untuk kelancaran dan keberhasilan penyelesaian pembangunan;
 - g. Mengembangkan dan memelihara kompetensi organisasi dan kompetensi anggota organisasi Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi; dan
 - h. Menetapkan laporan manajemen Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

4.5.2. Pejabat Perencana dan Pelaksana Pengadaan

a. Pejabat Perencana Pengadaan

Bertanggung jawab dalam pengelolaan rencana strategi pengadaan, perencanaan portofolio pengadaan terutama yang masuk dalam kategori *Strategis*, *Leverage*, dan *Critical Bofleneck*, riset pasar dengan proses penilaian kualifikasi, *Due Diligence* dan penyusunan Daftar Penyedia Terseleksi (DPT); termasuk mengelola pengadaan yang dikonsolidasikan dan didesentralisasikan serta mempersiapkan dokumen pengadaan (*Bid Doc*/Rencana Kerja dan Syarat-syarat/RKS) dan membantu Penggunaan Barang/Jasa di dalam mengevaluasi Penyedia Barang/Jasa, dengan tugas pokok sebagaiberikut:

- 1) Menyajikan dan mengelola kebutuhan pengadaan barang/jasa, termasuk kebutuhan antisipasi jika terjadi keadaan darurat, sumber daya yang dibutuhkan, waktu pemanfaatan serta pendistribusian yang menyesuaikan kebutuhan operasional dan proyek untuk selanjutnya disampaikan kepada *Value for Money Committee* dan disahkan oleh Pengguna Barang/Jasa;
- 2) Mengusulkan dan mengelola Daftar Penyedia Terseleksi (DPT);
- 3) Mengusulkan dan mengelola Dokumen Pengadaan (Dokumen Kualifikasi dan Rencana Kerja dan Syarat-Syarat (RKS) kepada *Value for Money Committee* dan Pengguna;
- 4) Mengusulkan dan mengelola Harga Perkiraan Engineering (HPE) kepada *Value for Money Committee* dan Pengguna;
- 5) Membantu Pengguna Barang/Jasa dalam melaksanakan Manajemen Kontrak;
- 6) Membantu penggunaan barang/jasa dalam mengevaluasi dan mengukur kinerja

penyedia barang/jasa;

7) Mengelola dokumen laporan monitoring pengadaan.

b. Pejabat Pelaksana Pengadaan

Bertanggung jawab mengkoordinir, mengevaluasi, dan menganalisa proses pelaksanaan pengadaan barang/jasa agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku dengan tugas sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasi analisis terhadap lingkup pengadaan barang/jasa yang akan dilakukan;
- 2) Mengkoordinasikan penyusunan jadwal pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa;
- 3) Mengkoordinasikan pembuatan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) untuk diusulkan penetapannya oleh Pengguna Barang/Jasa;
- 4) Mengkoordinasikan proses pengumuman/undangan kepada Calon Penyedia Barang/Jasa;
- 5) Mengkoordinasikan evaluasi calon Penyedia Barang/Jasa yang akan diundang tidak termasuk dalam Daftar Hitam (*Black List*) PLN;
- 6) Mengkoordinasikan penilaian kualifikasi calon Penyedia Barang/Jasa dalam hal pengadaan melalui prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki DPT;
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan penjelasan pengadaan (*Aanwijzing*);
- 8) Mengkoordinasikan evaluasi terhadap Dokumen Penawaran;
- 9) Mengkoordinasikan klarifikasi kepada calon Penyedia Barang/Jasa baik yang DPT maupun non DPT, jika ada data atau hal-hal yang kurang jelas atau meragukan;
- 10) Mengkoordinasikan negosiasi untuk Pengadaan Barang/Jasa dengan Metode Pelelangan Terbatas, Pelelangan Terbuka atau Penunjukan Langsung;
- 11) Melaporkan hasil proses pengadaan barang/jasa kepada Atasan Langsung selanjutnya untuk disampaikan kepada *Value for Money Committee*;
- 12) Mengumumkan pemenang;
- 13) Menjawab sanggahan dari Calon Penyedia Barang/Jasa;
- 14) Menyiapkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa (SPBJ);
- 15) Mengkoordinasikan pelaksanaan *Contract Discussion Agreement (CDA)*, bila diperlukan;
- 16) Menyiapkan draft Perjanjian/Kontrak;
- 17) Mengkoordinasikan pendokumentasian proses Pengadaan Barang/Jasa dengan tertib.

4.5.3. Pejabat K3L

Bertanggung jawab atas kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan kerja, dengan tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menerapkan ketentuan-ketentuan terkait K3;
- 2) Mengkaji dokumen kontrak dan metode kerja;
- 3) Merencanakan dan menyusun program K3;
- 4) Membuat prosedur kerja dan instruksi kerja penerapan ketentuan K3;
- 5) Melakukan sosialisasi, penerapan dan pengawasan pelaksanaan program, prosedur kerja dan instruksi kerja K3;
- 6) Melakukan evaluasi dan membuat laporan penerapan K3 dan pedoman teknis K3;
- 7) Mengusulkan perbaikan metode kerja pelaksanaan konstruksi berbasis K3, jika diperlukan;
- 8) Melakukan penanganan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta keadaan darurat.

4.5.4. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersedianya perencanaan kerja atas pelaksanaan kegiatan perencanaan umum dan lingkungan hidup serta perencanaan konstruksi pembangunan, penetapan kebijakan manajemen yang strategis dalam rangka pencapaian target kinerja Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, dengan tugas pokok sebagai berikut:

- a. Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Tahunan;
- b. Mengelola kegiatan *survey* dan *soil investigation*;
- c. Menyiapkan analisis dampak lingkungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta perizinan yang terkait dengan fasilitas proyek dan pertanahan;
- d. Merencanakan, memonitor, mengevaluasi kegiatan pembebasan tanah;
- e. Melaksanakan perencanaan pembangunan yang sinergi dengan koordinasi bersama pihak supervisi konstruksi dan supervisi desai antara lain *Approval Drawing* dan Spesifikasi;
- f. Mengkoordinir persiapan dan pelaksanaan kegiatan pengadaan termasuk menyiapkan dokumen pelelangan;
- g. Merencanakan dan mengelola implementasi Sistem Teknologi Informasi.

4.5.5. Bidang Operasi Konstruksi

Bertanggung jawab dan memastikan terlaksananya pekerjaan konstruksi pembangunan, konsolidasi Unit Pelaksanaan Konstruksi sesuai dengan jadwal, biaya, dan kualitas pekerja melalui pemantauan hasil kerja, untuk pencapaian target kinerja

Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, dengan tugas pokok sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan secara keseluruhan pengendalian pembangunan agar pelaksanaan pembangunan dapat dilaksanakan secara tepat waktu, biaya, dan mutu;
- b. Menyusun *Basic Communication internal* dan eksternal dengan pihak ketiga terkait dengan kelancaran pelaksanaan pembangunan;
- c. Mengkoordinasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik, meliputi administrasi tenaga kerja asing, administrasi kontrak (penanganan klaim kontrak, amandemen kontrak, berita acara pembayaran) dan pengendalian TKDN;
- d. Mengelola persetujuan *Master List* dan kegiatan kepabeanan;
- e. Mengelola pengendalian logistik dan administrasi monitoring terkait dengan pekerjaan pembangunan;
- f. Mengelola program Keselamatan Ketenagalistrikan;
- g. Mengelola dan mengkoordinir Serah Terima Proyek dan Laporan Proyek Selesai di lingkungan Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

4.5.6. Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia

Bertanggung jawab dan memastikan terselenggaranya pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan kegiatan Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi dalam mencapai target kinerja Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi sesuai penetapan Direksi, dengan tugas pokok meliputi:

- a. Menyusun perencanaan alokasi pendanaan dan realisasi pembayaran;
- b. Menyusun perencanaan alokasi pendanaan dan realisasi pembayaran terkait dengan progres pembangunan;
- c. Melaksanakan proses pembayaran sesuai dengan kewajiban dan komitmen, serta proses pembayaran sesuai dengan ketentuan kontrak;
- d. Mengelola pelaksanaan kegiatan akuntansi, perpajakan, dan asuransi;
- e. Merencanakan Administrasi SDM di Unit Induk dan Unit Pelaksana.

4.5.7. Bidang Komunikasi dan Pertanahan

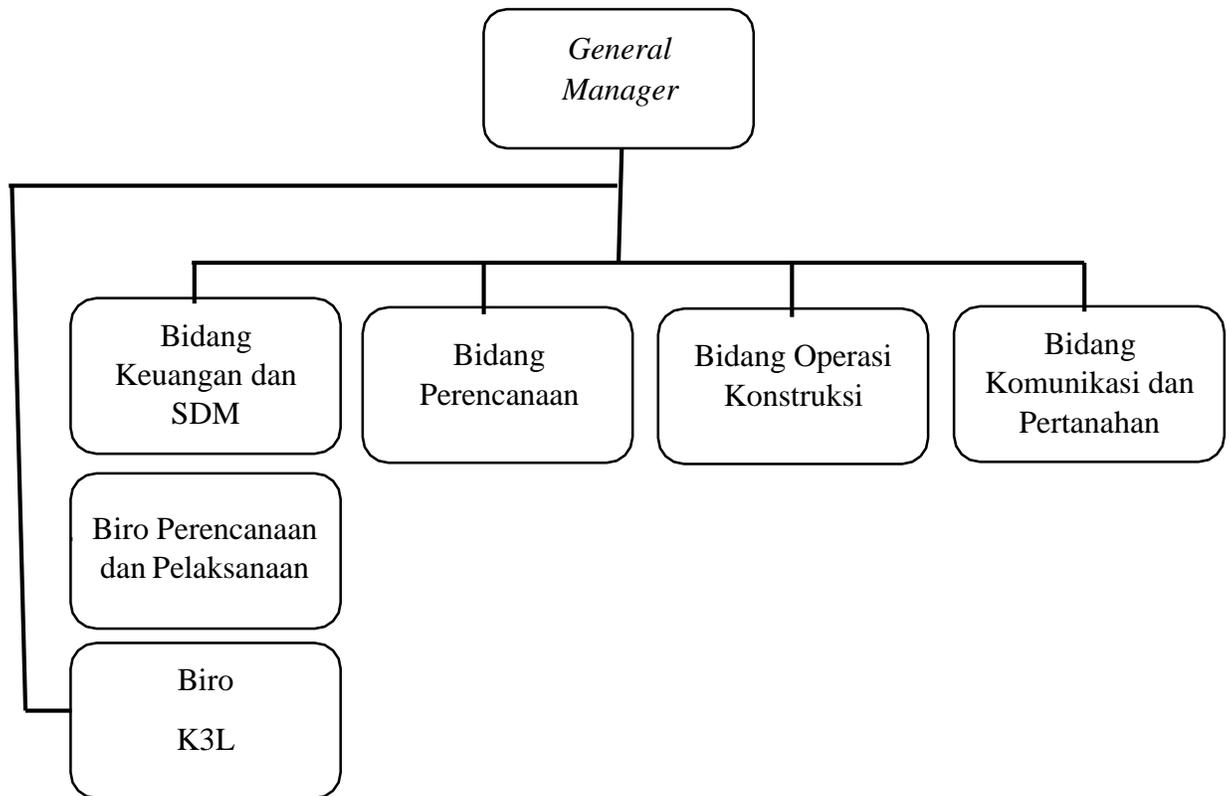
Bertanggung jawab atas seluruh proses hukum dan pertanahan dalam pelaksanaan proyek konstruksi, serta atas seluruh proses komunikasi dengan pihak eksternal proyek untuk menunjang keberhasilan proyek konstruksi, dengan tugas pokok:

- a. Menyusun program penyelesaian masalah hukum dan melaksanakan kegiatan hukum;
- b. Melaksanakan konsultasi, penanganan, dan penyelesaian permasalahan hukum;
- c. Melaksanakan kegiatan komunikasi dan kehumasan, terkait dengan pelaksanaan pembebasan lahan;
- d. Menyusun *basic communication intern* dan *ekstern* dengan pihak ketiga terkait;

- e. Melaksanakan proses perizinan dan administrasi dokumen terkait dengan sertifikasi tanah dan fasilitas proyek;
- f. Merencanakan dan melakukan proses penyiapan dokumen dan persiapan;
- g. Pelaksanaan pembebasan lahan;
- h. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait untuk pelaksanaan pembebasan lahan;
- i. Melakukan administrasi kesekretariatan dan umum;
- j. Melaksanakan kegiatan pembebasan lahan;
- k. Memonitor dan mengevaluasi serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan pembebasan lahan;
- l. Menyusun laporan hasil pembebasan lahan.

4.6. Bagan Susunan Organisasi

Berikut Gambar 4.2. Bagan Susunan Organisasi PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi:



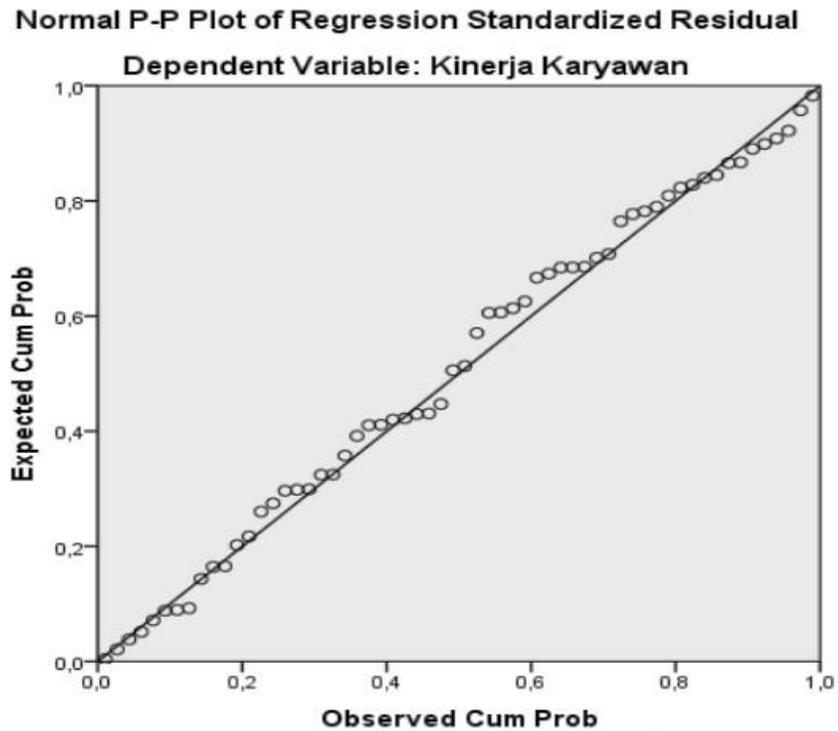
Gambar. 4.2. Bagan Susunan Organisasi

4.7. Uji Asumsi Klasik

4.7.1. Uji Normalitas

1. Analisis Grafik

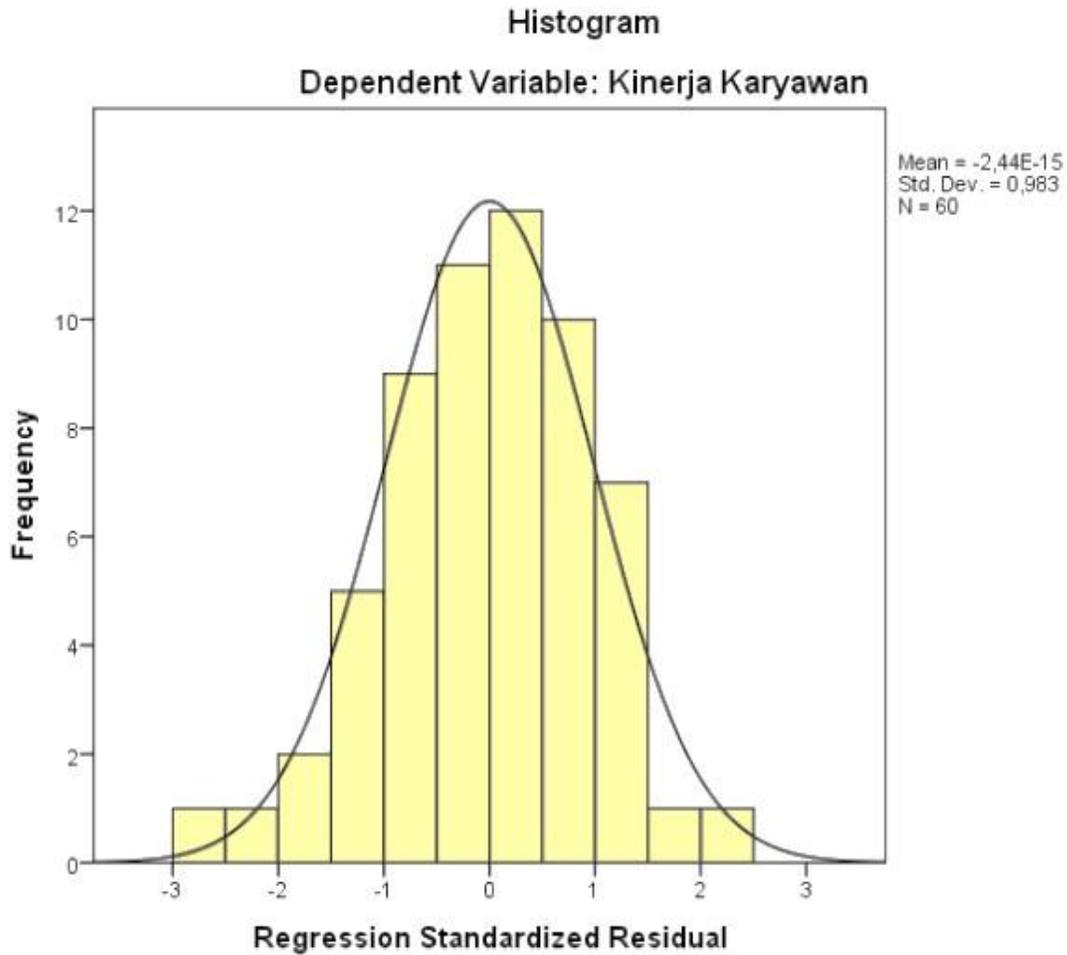
a. Analisis Grafik Normal P-Plot



Gambar 4.3. Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan grafik normal *probability plot* dimana titik-titik atau pola menyebar disekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan telah memenuhi model regresi yang baik.

b. Analisis Grafik Histogram



Gambar 4.4. Garfik Normalitas Histogram

Grafik histogram pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa distribusi data memiliki kurva berbentuk lonceng dimana distribusi data tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.7. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09715046
		Unstandardized Residual
Most Extreme Differences Absolute		0,74
Positive Negative		,045
Test Statistic		-,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074
		,200c.d

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji Kolmogorov-Smirno (K-S) terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,2 yang berarti nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi residual berdistribusi dengan normal.

4.7.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	19,039	6,260			
Motivasi	,450	,072	,562	,932	1,073
Disiplin Kerja	,402	,097	,376	,932	1,073

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat nilai VIF setiap variabel sebesar 1,073 dan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,932. Kedua variabel memiliki VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil uji heteroskedistisitas ditunjukkan dalam Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,663	3,582		-,185	,854
Motivasi	,033	,041	,109	,798	,428
Disiplin Kerja	,007	,055	,017	,122	,904

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4.9 menunjukkan hasil dari uji glejser dengan nilai signifikansi masing-masing variable lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,039	6,260		3,041	,004
Motivasi	,450	,072	,562	6,219	,000
Disiplin Kerja	,402	,102	,376	4,165	,000

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 19,039 + 0,450 X_1 + 0,402 X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta Kostanta (α) = 19,039 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah 0, maka kinerja (Y) pada karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi sebesar 19,039.
2. Nilai Variabel X_1 (Motivasi) Nilai Variabel X_1 (motivasi) adalah positif. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi akan ikut meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai Variabel X_2 (Disiplin Kerja) Nilai Variabel X_2 (disiplin kerja) adalah positif.

Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi akan ikut meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

4.9. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,552 atau 55,2 % yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 55,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,753 ^a	,567	,552

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

4.10. Hasil Uji Hipotesis

4.10.1. Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 60 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh: df (pembilang) = k - 1 = 3 - 1 = 2 dan df (penyebut) = n - k = 60 - 3 = 57. Nilai F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,16. Sedangkan, nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	339,916	2	169,958	37,334	,000 ^b
Residual	259,484	57	4,552		
Total	599,400	59			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,334 > 3,16$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

4.10.2. Uji Parsial (Uji t)

Jumlah sampel (n) sebanyak 60 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 3 dengan tingkat kesalahan (α) = 5 % sehingga diperoleh nilai (df) = $n - k = 60 - 3 = 57$, maka t_{tabel} yang digunakan adalah 1,67. Adapun hasil pengujian uji-t dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,039	6,260		3,041	.004
Motivasi	,450	,072	,562	6,219	.000
Disiplin Kerja	,402	,102	,376	4,165	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari Tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $6,219 > 1,67$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat..
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,165 > 1,67$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN(Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

4.11. Pembahasan Hasil Penelitian

4.11.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial, variabel komitmen organisasi memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dimana $6,219 > 1,67$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Sehingga motivasi karyawan meningkat begitu juga dengan kinerja karyawan yang ikut meningkat secara signifikan. Demikian sebaliknya, jika motivasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Dalam penelitian ini terdapat 14 item pernyataan yang menggambarkan bagaimana motivasi kerja karyawan pada

perusahaan. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 2 dimensi motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan hasil jawaban 60 responden ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan motivasi dengan nilai tertinggi pada dimensi intrinsik dengan indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dengan tingginya motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat ditemukan bahwa kinerja karyawan juga tinggi.

Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Sunyoto (2018) menyatakan bahwa motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya.

Penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Simatupang (2018), Hartiningsih (2017) dan Novalen (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.11.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan, variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,165 > 1,67$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Sehingga, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Berdasarkan hasil jawaban 60 responden ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan disiplin kerja dengan nilai tertinggi pada dimensi kehadiran di tempat kerja dengan indikator intensitas kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat memiliki disiplin kerja yang tinggi dikarenakan mayoritas karyawan jarang menggunakan jatah cuti yang mereka miliki. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dengan tingginya

disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat ditemukan bahwa kinerja karyawan juga tinggi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Lateiner (dalam Sutrisno, 2016) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Maka, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mustika (2017) dan Sutopo (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.11.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,334 > 3,16$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Maka, PT PLN (Persero) Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat dapat terus meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan disiplin kerja karyawan secara bersamaan, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019), Rukhayati (2018) dan Hartiningsih (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. Dalam penelitian ini, motivasi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,450.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLNCabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel kedua dominan yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,402.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.

5.2. Saran

Adapun saran yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memberikan kesempatan karyawan untuk pengembangan diri berupa pelatihan-pelatihan.
2. Pemimpin harus memberikan berupa pujian kepada karyawan ketika pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Perusahaan harus memperhatikan keamanan yang memadai agar karyawan bekerja dengan tenang.
4. Perusahaan harus lebih meningkatkan kedisiplinan agar karyawan tidak datang terlambat ke kantor, yaitu dengan memberikan sanksi atau mendapat pelatihan dari lembaga-lembaga seperti TNI agar karyawan punya motivasi untuk bekerja tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfiyah, S. N. (2019). Effect of Profitability and Leverage on Disclosure of Corporate Social Responsibility in Islamic Commercial Banks. *Journal of Finance and Islamic Banking*. 1(2), 133.
- Anwar, AA Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, H. Wahyu. (2016). "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Inggriani. (2019). Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Simamora dalam Sinambela. (2016), 339.
- Mathis Robert L & Jhon H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli & Bayu*. Prawira Hie. Jakarta: Salemba.
- Marayasa, Nyoman & Anggi Faradila. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2, No. 1.

- Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pangabean, Mutiara S. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnamie, Titisari. (2017). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Management*, Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.
- Safitri. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, vol. 2, No. 2, 198-202.
- Siregar, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Werther & Davis. (2017). *A To Z Human Capital Manajemen*. dalam Priansa. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi, J. (2017). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirano, Julian. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pustakawan di BPAD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Acta diurna*. Volume IV. No.4.
- <http://repository.iainbengkulu.ac.id/312/1/EKTI%20PUTRIMA.pdf>
- <https://media.neliti.com/media/publications/144385-ID-pengaruh-motivasi-kerja-lingkungan-kerja.pdf>

<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/view/197/143>

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/19295/pdf>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aditya Nuriman
Alamat : Kp. Tipar RT/RW 003/001 Desa Buniwangi Kecamatan
Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi Jawa Barat
Tempat Tanggal Lahir : Sukabumi, 24 November 1996
Umur : 26 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan : - SD Buniwangi
- SMPN 1 Palabuhan Ratu
- SMA Islam Nurul Huda Buniwangi
- Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 17 Agustus 2022

Peneliti

Aditya Nuriman