ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Afandi (2018:12) karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisplinan yang tinggi.

Hasibuan (2019:16) Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya kinerja karyawan itu banyak faktor yang mempengaruhinya. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika..Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersediauntuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai dan Sagala (2010). Afandi (2016:1) berpendapat bahwa

disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu Rofik (2022). Wibowo (2013) mendifinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judg (2011) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas,arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan,sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak Adhari & Zelviean, (2021). Robbins (2006) Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kesediaan atau dorongan seseorang dalam upaya meningkatkan kerjasama yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja salah satu masalah yang sering timbul adalah rendahnya tingkat disiplin kerja dari sebagian karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakhadiran yang tidak terjadwal, dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini tentunya dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Rendahnya motivasi kerja, karyawan yang tidak termotivasi cenderung menyebabkan penurunan kinerja. Jika karyawan tidak memiliki

motivasi yang kuat untuk bekerja, mereka mungkin melakukan pekerjaan secara asal-asalan dan tidak memberikan kontribusi maksimal. Jika motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga akan berkurang. Hal ini dapat menghambat kemajuan perusahaan dan menunggu efisiensi operasional.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Sehingga salah satu masalah utama dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini perlu melihat bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Masalah ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi dan faktor personal masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang cermat untuk menyimpulkan pengaruh yang ada antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metote kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji koefisien Determinasi (R2). Hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai Constant sebesar 15.374 sedangkan koefesien regresi b^{l} = 0.193, b^{2} adalah 0.137. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut : Y= 15.374+ 0,193 X1 + 0,137 X2 + e. Selain itu hasil Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh pengetahuan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja (X1) ditemukan t hitung = 3.541 lebih besar t tabel = 2,005 dan tingkat Sig. = < 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka Ho (b1 = 0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima yaitu variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya hasil Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) ditemukan t hitung = 2.458 lebih besar t table = 2,005 dan tingkat Sig. = 0,017. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka Ho (b1 = 0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima yaitu variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil pengujian Uji F diadapati F hitung = 16.553 lebih besar F tabel = 3,17 dan tingkat Sig. = < 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka Ho (b1 = 0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R2) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R2 adalah 0.384 atau 38,4%. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 38,4%. Sedangkan pengaruh sebesar 61,6% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan