

ABSTRAK

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA (Studi Kasus PT. PLN (Persero) ULP OESAO KABUPATEN KUPANG)

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Siagian (2014), Motivasi kerja adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Jadi Motivasi adalah penggerak utama untuk kinerja yang efektif dalam organisasi. Hasibuan (2017), faktor yg dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan pada akhirnya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) salah satu faktor pendukung motivasi kerja adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan konsentrasi, semangat, dan motivasi kerja. Faktor ini berkontribusi pada motivasi ekstrinsik, karena suasana kerja yang menyenangkan merupakan bentuk penghargaan dan perhatian dari organisasi. (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2016). Namun terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sdm. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi. (Hasibuan, 2018). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan memiliki disiplin kerja

dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja akan meningkat serta akan berdampak positif dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sedarmayati (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sdm adalah lingkungan kerja karena keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini di bagi atas dua hasil, peneliti akan membahas hasil pertama mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, peneliti menggunakan Uji Analisis Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero) ULP Oesao, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar 0,129 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,913$ dan $b_2 = 0,322$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) adalah sebagai berikut : $Y_1 = 0,129 + 0,913(X_1) + 0,322(X_2)$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1). Dimana variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai T hitung 6.687 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 2.021 dengan tingkat Signifikan = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1). Dimana variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 2,172 lebih besar dari ttable yang hanya memiliki nilai sebesar 2,021 dan tingkat Signifikan = 0,036. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1). Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai F hitung = 226,002 lebih besar dari F tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 3,23 dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y_1). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,919 atau 91,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah 91,9%. Sedangkan pengaruh sebesar 8,1% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian dengan hasil yang kedua ini peneliti akan membahas mengenai disiplin kerja, lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm pada PT PLN (Persero) ULP Oesao kabupaten kupang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm pada PT PLN (Persero) ULP Oesao, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Sedangkan secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja sdm pada PT PLN (Persero) ULP Oesao kabupaten kupang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar 1.127 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,449$, $b_2 = 0,098$ dan $b_3 = 0,545$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja sdm (Y_2) adalah sebagai berikut : $Y_2 = 1.127 + 0,449 (X_1) + 0,098 (X_2) + 0,545 (Y_1)$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja sdm (Y_2). Dimana variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,132 lebih besar dari t_{table} yang hanya memiliki nilai sebesar 1,684 dengan tingkat Signifikan = 0,003. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$. Maka, $H_0 (b_1=0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima artinya bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm (Y_2). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja sdm (Y_2). Dimana variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,868 lebih kecil dari t_{table} yang memiliki nilai sebesar 1,684 dan tingkat Signifikan = 0,391. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$. Maka, $H_0 (b_1=0)$ diterima dan $H_a (b_1 \neq 0)$ ditolak artinya bahwa disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm (Y_2). Selain itu, hasil uji hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja sdm (Y_2). Dimana variabel motivasi kerja (Y_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,769 lebih besar dari t_{table} yang hanya memiliki nilai sebesar 1,684 dan tingkat Signifikan = 0,000. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$. Maka, $H_0 (b_1=0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima artinya bahwa motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm (Y_2). Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai $F_{hitung} = 292.189$ lebih besar dari F_{tabel} yang hanya memiliki nilai sebesar 2,85 dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$. Maka, H_0

($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa secara simultan disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (Y1) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja sdm (Y2). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,957 atau 95,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sdm adalah 95,7%. Sedangkan pengaruh sebesar 4,3% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,Kinerja SDM