
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PR. PLN PERSERO RAYON
AEK KANOPAN**

Oleh :

Yuniman Zebua

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi labuhan Batu
e-mail : yunimanzebua@email.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 102 orang karyawan, dengan jumlah sampel 36 orang. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 for windows.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan secara serempak motivasi dan disiplin secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan sebesar 72,30%, sisanya yaitu 27,70% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Employee performance is the result of work performance of employees assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. Good performance is the optimal performance, that is, performance that conforms to the organization's standards and supports the achievement of organizational goals. A good organization is an organization that seeks to improve the capability of its human resources, as it is a key factor in improving employee performance. Increased employee performance will bring progress for the company to survive in a unstable business environment competition.

Population in this research is all employees of PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan Kecamatan Kualuh Hulu North Labuhanbatu District, amounting to 102 employees, with a sample size of 36 people. The analysis used is multiple linear regression analysis using SPSS 20.00 for windows software.

The results of this study show simultaneously motivation and discipline together - both have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan 72.30%, the rest is 27.70% can be explained other variables not included in this research model..

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi

dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga

diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan /organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada

suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan pengajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para karyawan justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini juga menjadi fenomena pada PT.PLN Persero Rayon Aek Kanopan

Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia, sehingga perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan

Di samping kedua variabel tersebut, maka disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara

efisien dan efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus mencapai tujuan.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja, dalam hal ini pada PT.PLN Persero Rayon Aek Kanopan fenomena yang terjadi terkait peningkatan disiplin yaitu masih ditemukannya karyawan yang kurang disiplin dalam mengikuti aturan waktu masuk istirahat dan pulang, hal ini disebabkan karyawan masih belum menyadari pentingnya disiplin tersebut.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung

tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka yang dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu PT.PLN Persero Rayon Aek Kanopan, bahwa kinerja karyawan masih dianggap rendah, faktor yang menyebabkan kinerja karyawan yang masih rendah sebab adanya karyawan yang kurang disiplin dalam penyelesaian kerja.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul: “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan“.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan merumuskan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian yang dilakukan yaitu : Bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana

rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konsep yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan permasalahan di atas maka sebagai jawaban sementara, penulis mengemukakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan.
3. Motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan
3. Untuk mengetahui secara paralel terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, melalui kepuasan, kompensasi, dan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperdalam mengenai masalah pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan.

E. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2015). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Fuad Mas'ud, 2015).

Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan (Hadari Nawawi, 2012).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour (Kreitner dan Kinicki, 2012:205). Menurut Adella Hotyda Siregar (2013) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Supardi dan Anwar (2013) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran

kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu: (Hasibuan, 2015)

- 1) Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan,

dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Menurut Siagian (2015), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kerja.

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)
Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*)
Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)
Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2013) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah :

Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Fathoni (2013) mengemukakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya “.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2013) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula

bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Yuli (2012) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2013) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

Sedangkan menurut Ruky (2013) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.” Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya

yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong karyawan untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

4. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal

tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2015) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Abdul Hakim (2013) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

5. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2013) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2013) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai rencana. Begitu pula sebaliknya, apabila kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM lainnya pada perusahaan kurang baik.

Jadi, dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci sukses terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

F. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan Timur, Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara.

2. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 102 orang karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35% dari total populasi yaitu $35\% \times 102$ orang sampel = 35,7 orang dibulatkan menjadi 36 orang Sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan yang berasal dari PT.PLN Persero Rayon Aek Kanopan.

- Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai pendukung bagi data yang dibutuhkan, misalnya sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan lainnya menunjang pembahasan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data Primer
Adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.
- Data Sekunder
Adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan, jurnal-jurnal, laporan dari pakar dan instansi yang terkait dengan penelitian

4. Metode Analisis Kuantitatif

1. Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif, merupakan suatu cara menganalisis dimana data yang sudah dikumpulkan, dikelompokkan, dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti

2. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yang dikutip dari buku Mulyono (2013) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi yang hendak diamati

3. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 X_2 (motivasi dan disiplin) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2015). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel motivasi dan disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas

signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c.

G. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut hasil deskriptif variabel penelitian, secara rinci sebagai berikut:

a) Variabel Motivasi (x_1)

Berikut ini hasil tanggapan mengenai variabel motivasi dari responden: (data pada lampiran). Diketahui dari 36 responden jawaban dengan nilai tertinggi adalah item soal nomor 2 yaitu " Saya mengakui bahwa pimpinan perusahaan merupakan contoh teladan dalam memberikan motivasi 30 orang atau 88,89% sangat sering sebanyak 6 orang atau 11,11% menyatakan sering, sebanyak tidak orang menyatakan kadang-kadang, serta menyatakan ragu – ragu dan tidak pernah ada yang menjawab.

b) Disiplin (Variabel X_2).

Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa persentase pernyataan responden terhadap disiplin dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi pada item 1 yaitu "pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai kemampuan karyawan", dapat diketahui dari 28 responden atau 72,97% sangat baik, sebanyak 8 orang atau 27,13% menyatakan baik, serta menyatakan kurang baik, ragu-ragu, dan sangat baik tidak ada yang menjawab.

c) Kinerja karyawan Karyawan (Variabel Y)

Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa persentase pernyataan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi pada item 5 dapat diketahui dari 37 responden kemandirian karyawan adalah keharusan dalam bekerja yang ditentukan sebanyak 25 orang atau 69,44% sebanyak 10 atau 27,77% menyatakan diperlukan, serta menyatakan kurang diperlukan sebanyak 1 atau 2,77%, ragu-ragu, dan tidak diperlukan tidak ada yang menjawab.

2. Pengujian Multikolinearitas

Hasil pengujian asumsi multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.963	1.038
Disiplin	.963	1.038

Sumber : Hasil Penelitian.

Tabel 1 menunjukkan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF > 10 berikut:

- Nilai tolerance motivasi (0,963) < 0,1 dan nilai VIF (1,038) > 10 tidak terkena multikol.
- Nilai tolerance disiplin (0,963 < 0,1 dan nilai VIF (1,038) > 10 tidak terkena multikol.

Dalam model regresi haruslah memperhatikan asumsi multikolinearitas, sebuah model terbebas dari multikolinearitas jika nilai *output* SPSS yang dikeluarkan dari model regresi pada *Tolerance* tidak sebesar 1 dan nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) tidak kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas multikolinearitas atau terdapatnya hubungan yang serius diantara variabel bebas.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 2.

Hasil Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.763	2.726		.647	.522
MOTIVASI	.786	.091	.806	8.641	.000
DISIPLINKERJA	.149	.088	.157	1.686	.101

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Model persamaan regresi berganda dapat dilihat dibawah ini :

$$Y = 1.763 + 0,786X_1 + 0,149X_2$$

Keterangan :

- Koefisien regresi konstanta sebesar 1,763 mempunyai arti jika ada atau terjadi penambahan motivasi dan disiplin bagi karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 1,763.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,786 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan motivasi sebesar 0,786 maka kinerja karyawan sebesar 1 kali.
- Koefisien regresi disiplin sebesar 0.149 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan disiplin sebesar 0.149 maka kinerja karyawan sebesar 1 kali.

B. Pembahasan

Hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 43,124 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai F tabel dicari pada tabel F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 23,28 dengan hasil tersebut dimana F hitung > F tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada alpha 5% maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statisik. Hipotesis H_a diterima karena F hitung > F tabel ($43,124 > 23,28$) dan signifikan $F < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin bagi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga secara parsial disiplin juga berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan.

Nilai *R Square* pada kolom ketiga sebesar 0,723. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 72,30% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi dan disiplin. Sisanya yaitu 27,70% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

PT. PLN (Persero) mempunyai komitmen untuk selalu menyuguhkan pelayanan yang inovatif dan terbaik bagi konsumen. Menurut PT. PLN (Persero), konsumen adalah faktor penting yang harus diprioritaskan, dimana kepuasan pelanggan berarti keuntungan bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan visi yang ingin dicapainya, yaitu: "Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani". Melalui visinya ini, ia ingin diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memberikan layanan yang mudah, terpadu dan tuntas dalam menangani berbagai masalah kelistrikan.

Untuk mewujudkan visinya ini, PLN harus memanfaatkan semua sumberdaya yang dimilikinya agar dapat mengutamakan pelanggan sebagai target pasar, sejalan dengan nilai-nilai yang diyakininya dan meningkatkan kualitas pelayanan dengan standar ukuran kualitas, salah satunya yaitu memiliki daya tanggap atau respon yang baik dengan inovasi-inovasi layanan yang diberikan dari pemberi layanan. Sehingga dengan adanya peningkatan inovasi yang dilakukan pada PT. PLN maka akan mempengaruhi kualitas pelayanannya..

Kinerja karyawan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dan kinerja karyawan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kinerja karyawan merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,786 artinya bahwa setiap terjadi penambahan motivasi sebesar 0,786 maka kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan bertambah sebesar 1 kali.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,149 artinya bahwa setiap terjadi penambahan pada disiplin sebesar 0,149 maka kinerja karyawan

- Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan bertambah sebesar 1 kali.
3. Secara serempak motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan sebesar 72,30%, sisanya yaitu 27,70% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, perlu pemberlakuan, sistem penilaian, penghargaan dan sanksi bagi karyawan, sebagai motivasi.
2. Sebaiknya untuk memperbaiki kualitas kemampuan sumberdaya manusia perlu peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan, khususnya menyangkut kemampuan dalam menguasai teknologi informasi, sehingga menghasilkan layanan yang efektif dan tercipta sumberdaya yang kapabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso Gomes, Faustino, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2013, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- I Made, Yusa Dharmawan. 2014. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan**

Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar

Moh. As'ad, 2013, **Psikologi Industri**, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta

Martoyo Susilo, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Mangcuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2013 **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Mulyono Sri, 2013, **Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis**, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Simamora, Henry, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Sugiyono, 2013, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**, Penerbit Alfabeta, Bandung