



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN PERSERO WILAYAH GROBOGAN

Argo Prastica Putra¹, Siti Fatimah²
Universitas Terbuka¹, Politeknik API Yogyakarta²
Email : fatimah@poltekapi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. PLN Persero Wilayah Grobogan. Sampel di penelitian ini mencakup semua pegawai PT. PLN Persero Wilayah Grobogan yakni 50 orang. Data dihimpun melalui menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan mencakup analisis instrumen penelitian, mencakup uji kevalidan, reliabilitas, dan pengujian hipotesis.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan. Temuan penelitian ini memperlihatkan pula bahwasannya disiplin kerja ialah variabel yang paling mendominasi dalam dampaknya akan kinerja karyawan.

Kata Kunci : disiplin kerja , motivasi kerja , kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. PLN Persero, Grobogan Region. The sample in this study included all 50 employees of PT. PLN Persero, Grobogan Region. Data were collected through questionnaires. Data analysis techniques used included analysis of the research instrument, including validity and reliability tests, and hypothesis testing.

The findings of this study indicate that work discipline and work motivation partially have a positive and significant impact on employee performance at PT. PLN Persero, Grobogan Region. Work discipline and motivation simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at PT. PLN Persero, Grobogan Region. The findings also indicate that work discipline is the most dominant variable in its impact on employee performance.

Keywords: work discipline, work motivation, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dianggap selaku kekayaan paling vital dalam sebuah organisasi karena perannya yang lebih dominan dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal, peralatan, maupun bahan baku. Dalam konteks manajemen, SDM menjadi fokus utama yang mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian, hingga pemberian penghargaan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola SDM secara efektif supaya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM berperan penting dalam mengatur, membina, serta melindungi tenaga kerja, sehingga potensi yang dimiliki setiap individu dapat dimaksimalkan demi efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang diperlihatkan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kemampuan, keahlian, serta semangat kerja yang didorong oleh motivasi internal. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi faktor penentu utama dalam keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Karena itu, perusahaan harus menjamin bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dan memperoleh dukungan yang memadai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen kunci yang memengaruhi kesuksesan organisasi guna meraih tujuan yang sudah ditetapkan, termasuk pada perusahaan milik negara seperti PT PLN (Persero). Penelitian terdahulu banyak menyoroti pentingnya disiplin kerja dan motivasi sebagai penentu utama pada peningkatan kinerja. Afriyani et al. (2023) menarik kesimpulan bahwasannya didapati dampak signifikan dari motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Mardika (2022), yang menyebutkan bahwa kedisiplinan dan motivasi memiliki peranan penting dalam membangun etos kerja yang positif di lingkungan PT Tri Penamas. Penelitian dari Zahro dan Alam (2023) turut mendukung pandangan tersebut, dengan hasil yang memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja, pelatihan, serta motivasi secara simultan

membawa dampak positif pada kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, khususnya di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Wilayah Grobogan, masih ditemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum maksimal. Sejumlah karyawan masih menunjukkan ketidakteraturan dalam menyelesaikan tugas, datang terlambat, serta kurang antusias dalam menjalankan tanggung jawab. Fenomena ini diduga berkaitan erat dengan rendahnya disiplin kerja dan lemahnya motivasi, entah dari faktor internal karyawan ataupun dari lingkungan kerja yang belum optimal dalam memberikan dukungan. Hal ini menjadi sorotan penting, mengingat PLN sebagai penyedia layanan vital dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Secara teoritis, Sedarmayanti (2020) mengartikan kinerja selaku hasil kerja, mencakup kualitas dan kuantitas yang didapat individu selama menjalankan tugas sebagaimana tanggung jawabnya. Afandi (2021) menjelaskan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kepatuhan individu akan peraturan yang berlaku di organisasi. Sementara itu, Handoko (2020) menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan yang menjadikan individu bertindak guna pencapaian sebuah tujuan. Ketiga pandangan tersebut menegaskan bahwa perpaduan antara motivasi dan disiplin kerja mempunyai dampak yang begitu signifikan dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Penelitian ini bermaksud guna melihat sebesar apa kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan motivasi kerja, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen di PT PLN (Persero) Wilayah Grobogan pada pengelolaan SDM secara lebih efektif guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal..

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran itu, peneliti merancang studi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yakni jenis penelitian asosiatif, yang

bermaksud guna mengeskplorasi hubungan serta pengaruh diantara variabel independent (motivasi dan pengawasan) pada variabel dependent (kinerja pegawai). Sugiyono (2019:13) menguraikan bahwasannya pendekatan kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang dilandaskan pada positivisme dengan data berwujud angka konkret yang diolah mempergunakan statistik untuk menguji dan menarik kesimpulan terkait masalah yang diteliti. Regresi linier berganda dipergunakan selaku teknik dalam menganalisis data mempergunakan software SPSS. Penelitian ini dijalankan di PT. PLN Persero Wilayah Grobogan dengan sampel yakni 50 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi dipergunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Data dihimpun dengan penyebaran kuesioner tertutup mempergunakan skala Likert kepada para responden, serta didukung oleh dokumentasi sebagai data tambahan. Instrumen penelitian lebih dulu diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sebelum data dianalisis. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat statistik untuk mengidentifikasi pengaruh secara simultan dan parsial diantara motivasi dan pengawasan pada kinerja pegawai. Temuan dari analisis ini harapannya memberi gambaran yang tepat terkait sejumlah aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1. Validitas variabel disiplin kerja (X1)

Variabel disiplin kerja berisikan 4 item pernyataan. Item pertanyaan dianggap valid jika kolerasi antara masing - maing item dengan variabelnya memiliki nilai $r >$ nilai r tabel. Dari keempat item itu, semuanya terbukti valid guna menjelaskan variabel disiplin kerja, sebagaimana tampak di tabel 1`

Tabel 1. Pengujian kevalidan disiplin kerja (X1)

Item pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.709	0.279	Valid
X1.2	0.844	0.279	Valid
X1.3	0.779	0.279	Valid
X1.4	0.810	0.279	Valid

Sumber : data diolah

2. Validitas variabel motivasi kerja (X2)

Variabel motivasi kerja berisikan 4 item pernyataan. Setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila kolerasinya dengan variabel $>$ nilai r tabel. Keseluruhan dari keempat item itu terbukti valid dalam menjelaskan variabel motivasi kerja.

Tabel 2. Pengujian kevalidan Motivasi kerja (X2)

Item pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.661	0.279	Valid
X2.2	0.705	0.279	Valid
X2.3	0.845	0.279	Valid
X2.4	0.808	0.279	Valid

Sumber : data diolah

3. Validitas item pernyataan untuk variabel kinerja (Y)

Variabel Kinerja berisikan 4 item pernyataan. Item pertanyaan dikatakan valid apabila kolerasinya dengan variabel mempunyai nilai $r >$ nilai r tabel. Keempat

item itu seluruhnya valid guna menjelaskan variabel kinerja.

bisa diambil kesimpulan bahwasannya seluruh item pernyataan di variabel itu tergolong reliabel.

Tabel 3. Pengujian kevalidan Kinerja (Y)

Item pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.661	0.279	Valid
Y.2	0.705	0.279	Valid
Y.3	0.845	0.279	Valid
Y.4	0.808	0.279	Valid

Sumber : data diolah

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan mempergunakan Cronbach's Alpha. Jika koefisien alpha > nilai ambang batas yang ditetapkan, yaitu 0,60, sehingga

Tabel 4. Pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja	0.792	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.752	0.60	Reliabel
Kinerja	0.727	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah

2. Hasil Analisis Regresi

Metode ini dipergunakan dalam analisis pengaruh variabel bebas pada variabel terikat melalui penggunaan persamaan berikut:

a. Hasil analisis regresi

Tabel 1 Hasil uji Regresi linier

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,361	,947		1,437	,157
Disiplin Kerja	,566	,126	,579	4,484	,000
Motivasi Kerja	,350	,124	,364	2,819	,007

Berdasar tabel diatas diperoleh persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 1,361 + 0,566 X_1 + 0,350 X_2 + e$$

Pemaparan atas persamaan pertama analisis regresi :

- 1) Nilai konstanta yakni 1,361 menunjukkan bahwasannya bila variabel disiplin dan motivasi kerja tidak ada ataupun mempunyai nilai nol, berarti kinerja karyawan Puskesmas Toroh 1 akan tetap meningkat dengan anggapan sejumlah faktor lainnya di luar model tetap konstan.
- 2) Nilai β_1 sebesar 0,566 memperlihatkan bahwasannya variabel disiplin kerja memberi dampak positif pada kinerja karyawan Puskesmas Toroh 1. Dengan makna lain, bila

disiplin kerja ditingkatkan, menjadikan kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan juga akan mengalami peningkatan..

- 3) Nilai β_2 sebesar 0,290 mengindikasikan bahwasannya variabel motivasi kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan Puskesmas Toroh
 1. Maknanya, bila motivasi kerja meningkat, menjadikan kinerja karyawan di PT. PLN Persero Wilayah Grobogan meningkat pula.

3. Uji Hipotesis

- a. Uji F

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a					
Sum of					
1	Regression	123,339	2	61,669	127,905 ,000 ^b
	Residual	22,661	47	,482	
	Total	146,000	49		

Perolehan uji F memperlihatkan nilai F yakni 127,905 dengan level signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini, bisa dibuat kesimpulan bahwasannya disiplin dan motivasi kerja secara simultan memberi dampak signifikan pada kinerja pegawai.

b. Hasil Uji t

Berdasar analisis perolehan uji t diketahui bahwa:

1) Berdasarkan perolehan uji t, disiplin kerja (X1) pada variabel dependen kinerja karyawan (Y) memperlihatkan *significance level* yakni $0,000 < 0,05$. Ini memperlihatkan bahwasannya hipotesis

(H1) diterima. Dengan ini, bisa diambil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja ditemukan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

2) Berdasarkan perolehan uji t, motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) memperlihatkan *significance level* yakni $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya hipotesis (H2) diterima. Dengan makna lain, motivasi kerja ditemukan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi (R^2)

1) Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,919 ^a	,845	,838	,694
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4, didapati bahwasannya R Square ialah 0,845 ataupun setara 84,5%. Ini berarti bahwasannya disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberi sumbangsiah pada kinerja (Y) yakni 84,5%. Sementara itu, 15,5% sisanya dipengaruhi akan faktor lainnya di luar model, misalnya suasana kerja, kompensasi, budaya perusahaan, dan lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

Berdasar hasil analisis tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja didapati berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai PT. PLN Persero Wilayah Grobogan dengan nilai sebesar 0,566 sig 0,000. Artinya, peningkatan disiplin kerja bisa berimbas langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini selaras akan temuan penelitian yang dilaksanakan Afriyani et al. (2023), Mardika (2022), serta Zahro dan Alam (2023), yang juga memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Sejumlah langkah yang bisa dilaksanakan guna peningkatan kinerja antara lain: mendorong seluruh karyawan agar patuh akan peraturan serta prosedur kerja yang berlaku di perusahaan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menuntaskan tugas sesuai waktu yang sudah ditetapkan, serta mengoptimalkan pemanfaatan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda.

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja

Berdasar analisis di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja ditemukan berdampak signifikan pada kinerja pegawai PT.

PLN Persero Wilayah Grobogan. Dengan arti lain, bila motivasi kerja ditingkatkan, menjadikan kinerja karyawan di PT. PLN Persero Wilayah Grobogan terjadi peningkatan pula. Temuan ini selaras akan temuan penelitian yang dilaksanakan Kudadiri, dkk (2024). Mardika, N. (2022), Zahro & Alam, (2023) yang menunjukkan bahwasannya motivasi kerja mempunyai dampak signifikan pada performa pegawai. Beberapa langkah yang dapat dilaksanakan untuk mendorong peningkatan motivasi kerja antara lain: mendorong setiap karyawan untuk lebih proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi terlebih dahulu, meningkatkan upaya agar semua karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan selalu berusaha menyelesaikannya tepat waktu serta meningkatkan upaya agarseluruh karyawan merasa antusias dan bersemangat ketika menjalankan tugas sehari-hari di lokasi kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan uraian yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, kemudian bisa dirumuskan sejumlah kesimpulan seperti berikut:

1. Disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan.
2. Motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan.
3. Perolehan uji F memperlihatkan nilai 127,905 dengan level signifikansi $0,000 < 0,05$,

menjadikannya bisa diambil kesimpulan bahwasannya secara simultan variabel motivasi dan pengawasan mempunyai dampak signifikan pada kinerja.

4. Disiplin kerja ternyata mempunyai dampak terbesar pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Grobogan, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan guna peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan : meningkatkan upaya semua karyawan mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang instansi tetapkan, meningkatkan upaya agar semua karyawan bertanggung jawab menuntaskan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang diberi, dan meningkatkan upaya agar semua karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Edisi ke-2). Riau: Zanafa Publishing.
- Dandi Novriansya, Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85–100.
- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Halim, S. E. (2023). Pengaruh kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. *Nobel Management Review*, 4(2), 181–191.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- Hastuti, M., Pareda, S., Morasa, S., & Mantiri, E. (2024). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pegunungan Arfak. [*Nama jurnal tidak dicantumkan, mohon dilengkapi*].
- Puspawati, R., Echdar, S., & Saripuddin. (2023). Pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *The Manusagre Journal*, 1(5), 847–856.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode*

Penelitian Dan
Pengembangan Research
Dan Development. Bandung
: Alfabeta

Wibowo, S. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.