

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN DAN KINERJA PEGAWAI**

**PENELITIAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

HENDRA TAUFIK FARID

NIM. 0610323088



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014**

MOTTO

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(Q.S Al Insyirah : 4-8)

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alva Edison)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja
Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area
Malang

Disusun oleh : Hendra Taufik Farid

NIM : 0610323088

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 30 Mei 2014

Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. Djahur Hamid, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota



Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si
NIP. 19720412 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

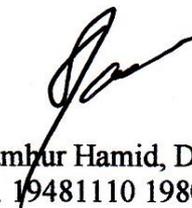
Hari : Rabu
 Tanggal : 22 Agustus 2014
 Jam : 08.00 – 10.00 WIB
 Skripsi atas nama : Hendra Taufik Farid
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

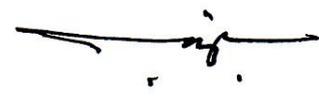

 Dr. Djambur Hamid, Dip.Bus, M.Si
 NIP. 19481110 198010 1 001


 Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si
 NIP. 19720412 200604 1 001

Anggota

Anggota


 Drs. Heru Susilo, MA
 NIP. 19591210 198601 1 001


 M. Iqbal, S.Sos, M.IB, Ph.D
 NIP. 19780210 200501 1 002



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70)

Malang, Juni 2014



Nama : Hendra Taufik Farid
NIM : 0610323088

RINGKASAN

Hendra Taufik Farid. 2014. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai**: Penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Djahmur Hamid. Gunawan Eko Nurtjahjono, 78 Hal + xv

Penelitian ini dilakukan atas dasar pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu harus menjadi prioritas bagi semua perusahaan atau perusahaan, termasuk PT PLN (Persero) untuk memacu motivasi kerja dan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif bagi karyawan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan pada sumber daya manusia dalam hubungannya dengan motivasi kerja, disiplin, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin dan juga kinerja karyawan. Hubungan pola pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin dan kinerja karyawan menunjukkan korelasi positif. Demikian pula dengan kedisiplinan yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dengan pola relasi pengaruh yang positif.

Hasil temuan ini memperkuat arti penting pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat diiringi oleh peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai dan pada saat yang sama kedisiplinan yang tinggi turut menentukan peningkatan kinerja pegawai.

SUMMARY

Hendra Taufik Farid. 2014. **The Influence of Work Motivation towards Employee Discipline and Performance: Study at PT. PLN (Persero) Distribution of Jawa Timur Malang Area.** Djamhur Hamid. Gunawan Eko Nurtjahjono, 78 Pages + xv

This research was performed on the basis of the critical importance of human resource management for companies or enterprises, both government and privates in achieving its intended purpose. Therefore it has to be a priority for all companies or enterprises, including PT PLN (Persero) to stimulate employee motivation and providing a pleasant and supportive working environment for employees for the progress and success of the company.

This study focuses on human resources in relation to the work motivation, discipline, and performance of employees. The results of this study showed that motivation significantly affect the discipline and also the performance of employees. The pattern relationships of the influence of work motivation towards discipline and employee performance showed a positive correlation. Similarly, employee discipline shows a very significant influence on the performance with a positive pattern of the relations.

These findings reinforce the importance of human resource management in a company. High work motivation elevates the employee discipline and performance and at the same time high discipline supports the employee performance improvement.

HALAMAN PERSEMBAHAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



*Kupersembahkan Karyaku
Kepada Abe dan Ummi Tercinta
Dan Adek Tersayang
Serta Semua Sahabat-Sahabatku.*

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Dr. Djahur Hamid, M.Si., selaku pembimbing utama dan Gunawan Eko

Nurtjahjono, M.Si., selaku pembimbing kedua.

Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Ir. Moh Fatkhul Hakim, selaku Manajer PT PLN (Persero) Area Malang.

Rekan-rekan Fakultas Ilmu Administrasi yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Terima kasih penulis persembahkan kepada Ummi dan Abe tercinta atas dorongan dan doa yang tulus ikhlas mengiringi penulis selama menuntut ilmu.

Malang, Juni 2014

Hendra Taufik Farid

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai (peelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skirpsi ini dapat disusun atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Dr. Djamhur Hamid, M.Si., selaku pembimbing utama.
4. Gunawan Eko Nurtjahjono, M.Si., pembimbing kedua.
5. Ir. Moh Fatkhul Hakim, selaku Manajer PT PLN (Persero) Area Malang.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sembangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan. Terima kasih

Malang, Juni 2014

Hendra Taufik Farid

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Arti Penting Pengelolaan SDM	7
B. Motivasi Kerja	9
C. Kedisiplinan	12
D. Kinerja Pegawai	15
E. Hasil Penelitian Terkait	18
F. Kerangka Konsep	24
G. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	27
B. Variabel dan Pengukuran	28
C. Populasi dan Sampel	31
D. Teknik Sampling	32



E. Sumber Data.....	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Uji Validitas.....	36
H. Uji Reliabilitas.....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Penyajian data dan Pembahasan.....	54
1. Karakteristik Responden.....	57
2. Hasil Analisis Data dan Pembahasan.....	

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Tabel 1 Mapping Penelitian Terdahulu	25
2.	Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	30
3.	Tabel 3 Hasil Uji Variabel	38
4.	Tabel 4 Hasil Uji Responden	39
5.	Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
6.	Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
7.	Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
8.	Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan	58
9.	Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
10.	Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai	67

DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Konsep Penelitian	24
2.	Logo PT PLN (Persero)	47
3.	Pola korelasi motivasi kerja terhadap kedisiplinan	58
4.	Pola korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	65
5.	Pola kolerasi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	67



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Surat Pengantar Riset/Survey
3. Surat Ijin Riset/Survei dari PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur
Area Malang
4. Hasil Perhitungan Uji Validitas
5. Hasil Perhitungan Uji Realibilitas



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi termasuk suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Tehnologi yang canggih serta modal besar yang dimiliki tidak akan mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai tanpa adanya SDM yang kompeten. Artinya, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1992:165) bahwa sumber daya merupakan unsur penting, jauh lebih penting dari pada sumber daya dan dana lainnya yang dimiliki atau mungkin dimiliki oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapainya.

Dengan kata lain, dukungan sarana dan prasaran yang mencukupi, tanpa adanya dukungan pegawai yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu pegawai sebagai aktor.

penting memerlukan perhatian yang khusus mengingat perannya yang sangat penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya.

Suatu organisasi atau suatu perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga apabila karyawan memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk itu motivasi sangatlah penting kaitannya dengan prestasi kerja karena karyawan dengan motivasi kerja yang besar akan menghasilkan prestasi kerja yang besar pula. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2001:140). Motivasi juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual Robbins (2001:166). Uchana dalam Rismayanti (2007), menyatakan bahwa “motivasi berhubungan dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi”. Hal ini berarti bahwa seseorang akan termotivasi melakukan sesuatu jika ada yang ingin didapatkannya.

Menurut Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi merupakan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kecakapan atau kompetensi pegawai akan turut ditentukan oleh kedisiplinan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Artinya, kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau institusi.

Dikemukakan pula oleh Hasibuan (2010) bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat atau tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan wasjat ini, berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Oleh sebab itu, kinerja yang baik merupakan harapan dari setiap perusahaan, yang didalamnya terdapat pegawai sebagai motor penggerak yang menjadi faktor penting dari setiap perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang dimaksudkan membutuhkan dukungan yang kuat dari para pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik, disamping adanya motivasi dari dalam diri pegawai tersebut sebagai perwujudan peningkatan kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini disusun menggunakan kalimat tanya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai?.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?.
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

D. Kontribusi Penelitian

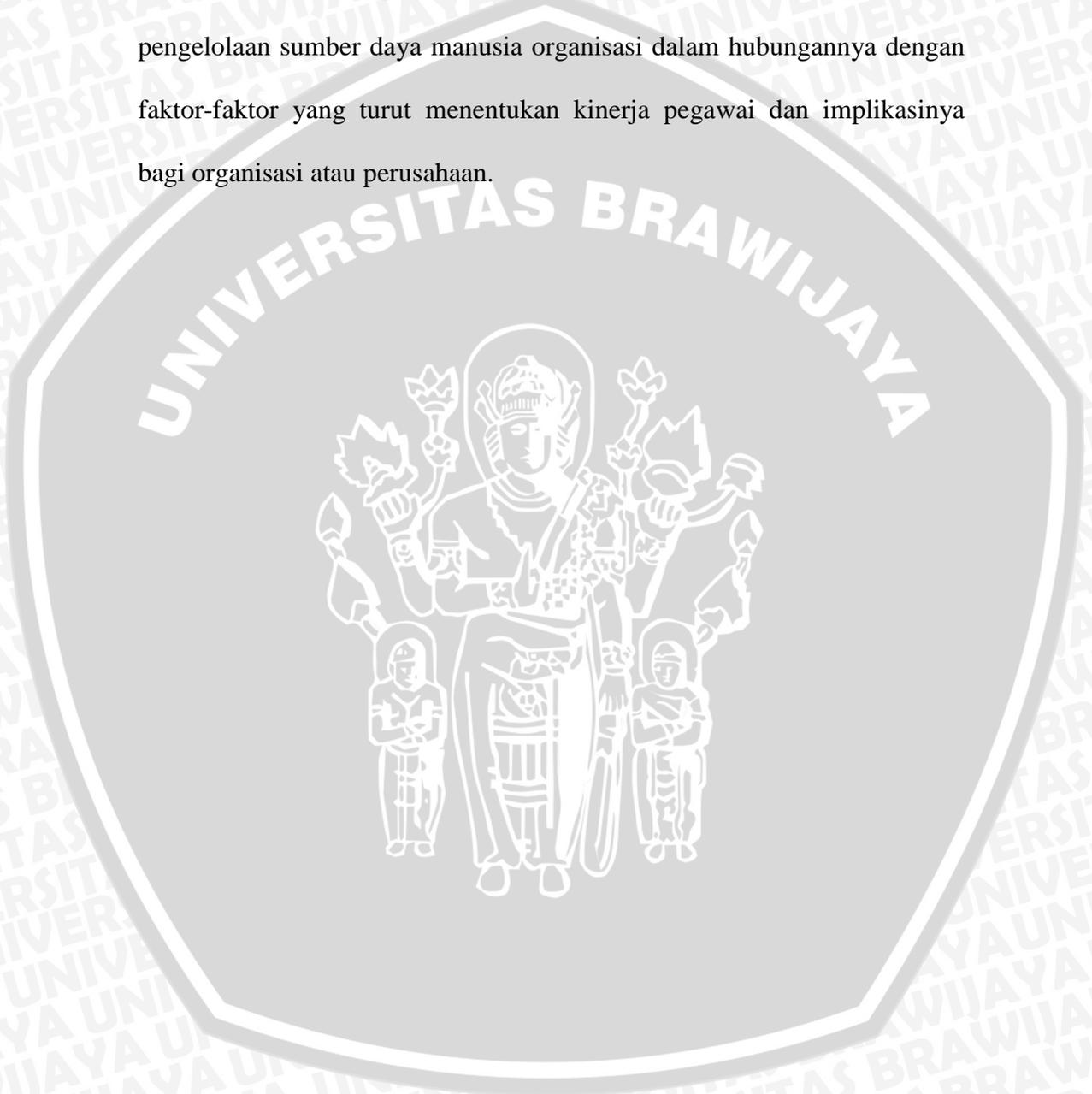
Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis. Kontribusi penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Kontribusi akademis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan pemikiran bagi peneliti selanjutnya dalam bidang SDM, khususnya penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai.

2. Kontribusi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan acuan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia organisasi dalam hubungannya dengan faktor-faktor yang turut menentukan kinerja pegawai dan implikasinya bagi organisasi atau perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Arti Penting Pengelolaan SDM

Dalam pembangunan, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kondisi mutlak. Pembangunan tidak dapat terlaksana tanpa tersedianya sumber daya manusia selain juga sumber daya lainnya. Untuk mencapai SDM yang berkualitas dibutuhkan pembentukan modal manusia (*human capital*). Human capital merupakan seluruh usaha yang diinvestasikan dalam pekerjaan termasuk kemampuan, tingkah laku, semangat dan waktu. Pembentukan modal manusia ini merupakan suatu bentuk untuk memperoleh sejumlah manusia yang memiliki karakter kuat yang dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia adalah peningkatan disiplin kerja pegawai. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau pegawai, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi,

dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi Sumberdaya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai

Tidak kalah pentingnya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya dan optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan memerlukan kemampuan manajemen yang baik terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2007) manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hampir sama dengan pendapat tersebut diatas, Tulus (1993) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat. Hasibuan (2001) memberikan pengertian 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”.

Setiap organisasi ataupun perusahaan selalu berharap dan berupaya untuk mencapai produktivitas yang tinggi, bermutu dengan pengorbanan

sumber daya sesedikit mungkin. Agar harapan tersebut dapat direalisasikan, maka setiap lembaga akan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga diperoleh karyawan yang handal. Betapapun baiknya program yang disusun dan lengkapnya fasilitas yang telah tersedia tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh tenaga yang handal. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan harus benar-benar diperhatikan dengan sebaik-baiknya terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawannya

Hasibuan (2000: 147) menjelaskan bahwa manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut. Dapat dipahami bahwa sumber daya manusia beserta pengelolaan/manajemen terhadap sumber daya manusia tersebut turut menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan.

B. Motivasi Kerja

Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena di dorong oleh motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan

seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Walaupun motivasi timbul dari dalam dirinya sendiri, namun seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi pada karyawannya.

Menurut Terry dan Rue dalam Guritno dan Waridin (2005), motivasi adalah “*getting a person to exert a hing degree of effort*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja”. Sejalan dengan hal tersebut, Luthans (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tersebut. ranupandojo dan Husnan (1994) 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 seuatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena suatu perilaku yang tampak.

Menurut Rivai (2004) pengertian motivasi adalah : (1) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) sebagai kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasibuan (2007:141) mendefinisikan motivasi kerja sebagai cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. The Liang Gie dalam Martoyo (2000:146) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Ravianto dalam Martoyo (2000:147) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu: atasan, rekan kerja, sasaran fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Hasibuan (2010) mengemukakan, seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik. Faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

C. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Simamora (2006:746) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Handoko (2001:208) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Siagian (2004:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya. Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2005:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan

seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Mangkunegara (2009:141) mengemukakan bahwa disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin berarti menurut pedoman ataupun petunjuk-petunjuk yang telah digariskan. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerja sama untuk meningkatkan hasil kerja. Menurut Hasibuan (2010) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja disampaikan oleh Nitisemito (2003) yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan suatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1. Preventive Discipline

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2. Corrective Discipline

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku di masa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Sedarmayanti (2008) menyampaikan bahwa terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur.
2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor.
3. Sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, serta
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai aturan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manager selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang tersulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai kinerja optimal pegawai. jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2009). Kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga dibutuhkan kedisiplinan dari pegawainya untuk tetap mematuhi segala peraturan dan tetap dalam jalur sesuai pengarahan dari atasnya. Kedua hal tersebut sangat berguna bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri, selain pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan mendapatkan kedisiplinan tersendiri, perusahaan juga akan semakin berkembang.

D. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Guritno dan Waridin (2005) 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 dengan standar organisasi dan mendukung kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, serta program kerja yang tercapai. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson et al. (1996) menjelaskan kinerja karyawan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Rivai (2006:14) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to

perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Bernardin dan Russel dalam Guritno dan Waridin (2005:224) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Mengacu pada Bernadin (Sedarmayanti, 2008) terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Robbins (2003) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Wahjosumido (1996) menyatakan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya meningkatkan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005) tujuan motivasi seseorang diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai

terhadap tugas-tugasnya. Untuk menilai kinerja seseorang menurut Ranupandoyo dan Husnan (1994) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang bisa dipakai untuk penilaian adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dari insentif”.

Selanjutnya Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa penilaian kinerja-kinerja seorang karyawan meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Penilaian umum meliputi penilaian atas jumlah pekerjaannya, kuantitas pekerjaannya, kemampuan kerjasama dan tim, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasannya, sikap atau perilakunya dan dorongan (inisiatif) untuk melakukan pekerjaan.
2. Penilaian atas keterampilan (skill) meliputi penilaian atas keterampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, kepemimpinan (untuk mendorong temantemannya lebih baik), kemampuan administrasi (mengatur urutan pekerjaan yang tepat), dan krestifitas serta inovasi agar hasil pekerjaan lebih baik.
3. Penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, terutama bagi karyawan yang mempunyai banyak tanggung jawab (tugas pekerjaan), termasuk mengatur waktu dan upaya menekan biaya

E. Hasil Penelitian Terkait

Beberapa penelitian terkait yang dapat ditelusuri oleh penulis dipaparkan dalam ringkasan dan disajikan dalam tabel dibawah ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Umy Yoesana (2013) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

a. Jenis penelitian ini menurut tingkat eksponasinya adalah penelitian asosiatif yang dilaksanakan di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten kutai Kartanegara dengan populasi yang berjumlah 48 orang. Data dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistic menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman.

b. Hasil penelitian ini adalah, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Dari hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, pertama, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Kedua, pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa dapat mempertahankan disiplin kerjanya atau bahkan dapat ditingkatkan lagi.

c. Persamaan rencana penelitian ini dengan penelitian diatas adalah bahwa kajian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai. penelitian ini akan dilakukan di PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang, berbeda

dengan penelitian diatas yang dilakukan di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT PLN (PERSERO) APD Semarang).
 - a. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan hasil penelitian ini.
 - b. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3.
 - c. Hasil penelitian ini menunjukkan bagawa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampat positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, peneilitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di

masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- d. Persamaan penelitian ini dengan penelitian diatas adalah kajian yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan yang utama adalah bahwa rencana penelitian ini tidak akan membahas tentang gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai sebagaimana dibahas pada penelitian tersebut. Hal yang membedakan juga dalam hal teknik analisi yang digunakan. Pada penelitian ini direncanakan menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan pada penelitian tersebut menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Triana (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 2 Pekanbaru.

- a. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan cara porpose sampling dengan sampel sebanyak 58 orang.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data mealuli kusioner, wawancara dan dokumentasi.
- c. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan persamaan regresi linier sederhana yang di proses melalui program SPSS versi 16.0.
- d. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Hal ini didasarkan atas hasil regresi linier sederhana yaitu $Y = 24,142 + 0,298 X$. Pengaruh Motivasi

Kerja Terhadap Disiplin kerja Guru SMA Negeri 2 Pekanbaru dapat dilihat dari koefisien regresi dimana arah hubungan terlihat positif yang berarti jika motivasi kerja naik sebesar 1 satuan maka disiplin kerja yang memperoleh sebesar 0,298 satuan. Dari hasil uji F dengan alfa sebesar 5% maka diperoleh F tabel sebesar 4,01. Sedangkan F hitung sebesar 26,667. Jadi $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = 26,667 > 4,01$. Yang artinya bahwa motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Guru SMA 2 Pekanbaru. Guna meningkatkan disiplin kerja guru pihak sekolah terutama kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi kerja kepada para guru seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, melimpahkan wewenang dan tanggung jawab secara jelas, menciptakan iklim kompetensi dan kooperatif serta memberikan penghargaan (rewards) yang jelas atas setiap keberhasilan yang dicapai oleh guru. Bagi guru itu sendiri sebaiknya perlu adanya kesadaran bagi guru-guru dalam memotivasi dirinya karena motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

- e. Dalam penelitian tersebut pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan teknik analisis regresi sederhana. Kedua hal tersebut sama dengan rencana penelitian ini.
- f. Aspek kajian yang membedakan rencana penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah bahwa penelitian ini juga akan mengukur ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai serta pengaruh antara kedisiplinan dan kinerja pegawai.

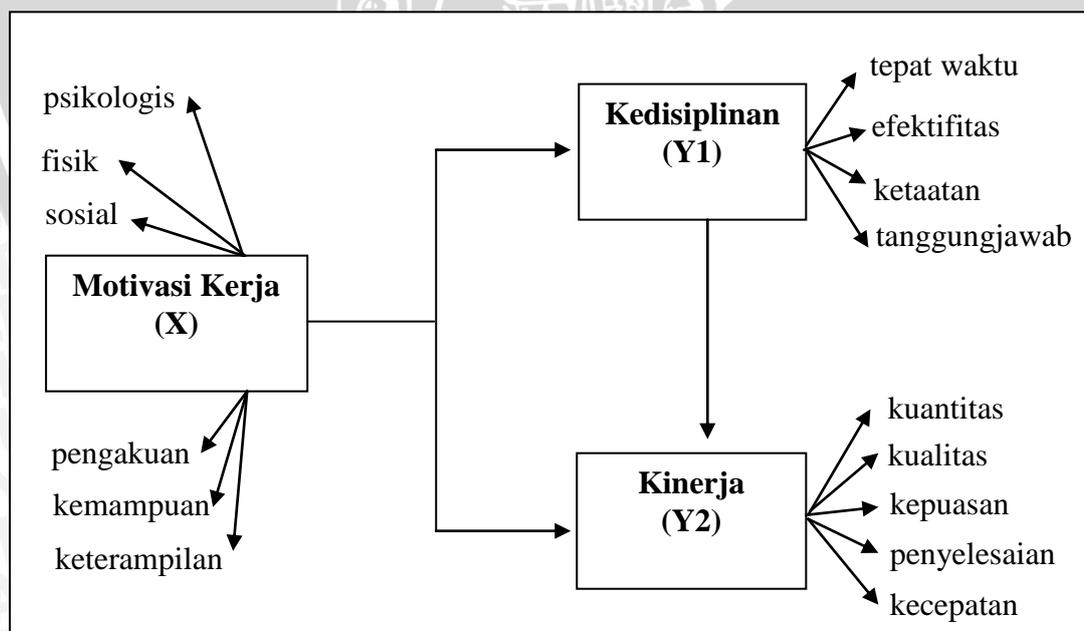
Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu

Judul	Tujuan	Metode	Hasil
Umy Yoesana (2013) Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai	Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja	Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi atau instansi agar tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai
	Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai	Sampel total yang di ambil adalah 48 orang	Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa dapat mempertahankan disiplin kerjanya atau bahkan dapat ditingkatkan lagi
		Penelitian dilakukan dengan teknik sensus	
Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja karyawan.	Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	Lokasi penelitian pada PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG	Motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.
	Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Sampel total yang di ambil adalah 63 orang	Rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan
		Pengumpulan data menggunakan kuesioner	

Rina Triana (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Guru Negeri 2 Pekanbaru	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja	Lokasi penelitian di SMA 2 Pekanbaru	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA 2 Pekanbaru
	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja	Sampel yang digunakan adalah sebanyak 58 orang	
		Pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi	

F. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian ini digambarkan dalam gambar/bagan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya. Menurut Arikunto (1999) fungsi atau kegunaan hipotesis yang disusun dalam suatu rencana penelitian meliputi:

1. Hipotesis memberikan penjelasan sementara tentang gejala-gejala serta memudahkan perluasan pengetahuan dalam suatu bidang.
2. Hipotesis memberikan suatu pernyataan hubungan yang langsung dapat diuji dalam penelitian.
3. Hipotesis memberikan arah kepada penelitian
4. Hipotesis memberikan kerangka untuk melaporkan kesimpulan penyelidikan.

Arikunto lebih lanjut menjelaskan bahwa hipotesis penelitian terdiri dari dua jenis yaitu hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis kerja (H_1).

1. Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Artinya, dalam rumusan hipotesis, yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).
2. Hipotesis Kerja (H_1) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti. Hasil perhitungan H_1 tersebut, akan digunakan sebagai dasar pencarian data penelitian.

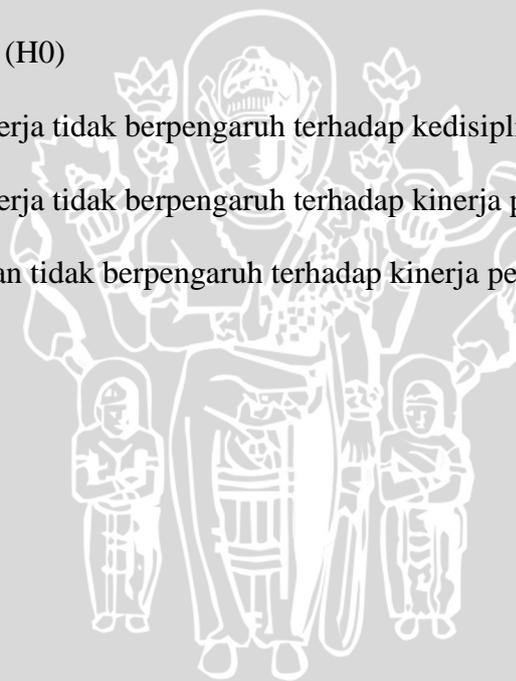
Mengacu pada penjelasan tersebut di atas, hipotesis yang diajukan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H1)

- a. Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kedisiplinan
- b. Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai
- c. Kedisiplinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis Nihil (H0)

- a. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan
- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- c. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif, dimana metode ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kedisiplinan kerja (Y_1) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y_2), serta untuk mengetahui pengaruh antara kedisiplinan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) penelitian *explanatory* diartikan sebagai “penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Selanjutnya Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui penguraian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

B. Variabel dan Pengukuran

1. Variabel

Menurut Arikunto (2006:118) yang dimaksud “variabel adalah objek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian“. Lebih lanjut Singarimbun dan Effendi (2006:42) menyatakan bahwa variabel berarti “sesuatu yang mempunyai variasi nilai”. Variabel yang digunakan meliputi variabel bebas atau independen (X) yaitu motivasi kerja dan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi Kerja (X), yaitu sesuatu yang dapat menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja. Indikator yang digunakan meliputi:
 - 1) Kebutuhan Keberadaan, hubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya secara fisik maupun psikologis dalam suatu organisasi
 - 2) Kebutuhan Keterkaitan, yaitu hubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
 - 3) Kebutuhan pertumbuhan, yaitu kebutuhan karyawan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja

b. Kedisiplinan Kerja (Y_1), adalah kesediaan dan sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator yang digunakan meliputi:

- 1). Ketepatan waktu
- 2). Penggunaan sarana dan prasarana dengan baik
- 3). Ketaatan terhadap ketentuan organisasi
- 4). Pelaksanaan tanggungjawab

c. Kinerja Pegawai (Y_2), merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Kuantitas, pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas, pengukuran keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Kecepatan waktu, menentukan kecepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi kerja	1. kebutuhan keberadaan	1. hubungan secara fisik 2. hubungan secara psikologis
		2. kebutuhan keterkaitan	3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan pengakuan
		3. kebutuhan pertumbuhan	5. mengembangkan kemampuan 6. mengembangkan keterampilan
Disiplin	Kedisiplinan	1. penggunaan waktu	1. sesuai jadwal
		2. penggunaan sarana dan prasarana	2. efektivitas penggunaan peralatan
		3. ketaatan	3. menjalankan peraturan dengan baik
		4. Tanggung jawab	4. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target
Kemampuan	Kinerja	1. Kuantitas	1. Proses 2. Pelaksanaan kegiatan
		2. Kualitas	3. Kepuasan 4. Penyelesaian
		3. Kecepatan waktu	5. Waktu penyelesaian

2. Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiono (2004:86) skala *Likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4
3. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Populasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor penelitian yang berjumlah 88 orang. Jumlah ini adalah keseluruhan pegawai tidak termasuk unsur pimpinan (ketua dan board of management)

2. Sampel

Menurut Arikuto (2006:131) sampel adalah "sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100, maka keseluruhan jumlah populasi akan diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karena jumlah

populasi yang kurang dari 100 orang, maka jumlah populasi yang sebesar 88 orang tersebut dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini.

D. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2011: 91-103) teknik sampling yang dapat digunakan dalam suatu penelitian dikelompokkan dalam dua kategori yaitu:

1. *Probability Sampling*: teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi: *Simple Random Sampling*, *Proportionate Stratified Random Sampling*, *Disproportionate Stratified Random Sampling*, *Cluster Sampling* (Area Sampling)
2. *Non probability Sampling*: teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: *Sampling Sistematis*, *Sampling Kuota*, *Sampling Insidental*, *Sampling Purposive*, *Sampling Jenuh*, *Snowball Sampling*.

Teknik non probability sampling dijelaskan secara lebih mendetail sebagai berikut:

1. *Sampling sistematis* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan anggota populasi yang telah diberi nomor urut.
2. *Sampling kuota* adalah teknik pengambilan sampel yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai terpenuhinya kuota yang diinginkan.

3. Sampling *incidental* adalah teknik pengambilan sampel secara kebetulan. Maksudnya, peneliti mengambil sampel yang secara kebetulan ditemuinya yang dipandang cocok menjadi sumber data dalam penelitian yang akan dilakukan.
4. *Porposive* sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.
5. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan apabila populasi memiliki anggota yang relatif kecil atau bila peneliti tersebut ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.
6. *Snowball* sampling adalah teknik pengambilan sampel dari sampel yang jumlahnya kecil kemudian membesar, seperti halnya bola salju.

Mengacu pada penjelasan tentang teknik sampling diatas, dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan apabila populasi memiliki anggota yang relatif kecil atau bila peneliti tersebut ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sebagaimana telah disampaikan diatas, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 88 orang, dan oleh karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel ditentukan sama dengan keseluruhan jumlah populasi. Hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto (1999) bahwa jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah

tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Namun apabila peneliti menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik sampel dan sesuai dengan kemampuan peneliti.

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian menurut Arikunto (2006:129), adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian ini adalah:

1. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor penelitian. Oleh karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka sampel dari populasi untuk penelitian ini adalah keseluruhan populasi. Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada kantor penelitian.

Jenis data yang akan diperoleh melalui sumber data ini adalah data primer. Data primer yang dimaksudkan merupakan data yang didapat secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai sebagai responden penelitian ini. Jumlah kuesioner yang diberikan adalah sebanyak 78 kuesioner sesuai dengan jumlah keseluruhan pegawai di PT. PLN (tidak termasuk unsur pimpinan). Namun demikian, responden yang menyatakan berpartisipasi

dan mengisi kuesioner dengan lengkap adalah sebanyak 65 responden. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang menjadi sumber data penelitian ini adalah semua dokumen yang berkaitan dengan kajian penelitian yaitu yang menyangkut motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kinerja pegawai. Jenis data yang diperoleh melalui sumber data ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari lembaga terkait yang berkaitan dengan permasalahan penelitian seperti sejarah lembaga, struktur organisasi, jumlah karyawan, profesi pendidikan dan lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung ke lokasi atau obyek yang diteliti. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh responden yang berisi tentang daftar pertanyaan yang diajukan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti. Hal ini

digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Disamping itu penggunaan kuesioner ini bertujuan mendapatkan informasi dengan reliabilitas dan validitas yang tinggi. Oleh karena itu, sebelum digunakan dalam pengambilan data, kuesioner penelitian ini sudah di uji reliabilitas dan validitas.

2. Studi Dokumentasi

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi ini dilakukan untuk menemukan data-data sekunder untuk mendukung hasil temuan penelitian berdasar data primer. Metode pengumpulan data dengan cara ini dilakukan dengan mempelajari atau membaca data-data atau dokumen-dokumen yang didapat dari lembaga tempat penelitian diadakan.

G. Uji Validitas Kuesioner

Validitas menurut Azwar (1997:55) didefinisikan sebagai seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau menurut Singarimbun & Effendi (1989:124) adalah sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Teknik ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau butir pernyataan benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor.

Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *Product Moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika indeks nilai yang diperoleh dari perhitungan tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari nilai tabel korelasi maka item itu dinyatakan valid demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan menguji validitas alat ukur maka yang dilakukan adalah mengukur kesahihan butir (validitas item).

Rumus yang digunakan dalam mencari kesahihan butir adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (1857-1936) yang dikutip dari Hadi (1997:114) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus korelasi bagian total adalah :

$$r_{bt} = \frac{(\Gamma_{xy})(SB_y) - SB_x}{\sqrt{[(V_y + V_x) - 2(\Gamma_{xy})(SB_y)(SB_x)]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi Product Moment (nilai validitas item kasar)

SB_y = Simpang baku total (komposit)

SB_x = Simpang baku bagian (butir)

V_y = Variansi total

V_x = Variansi bagian (butir)

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara alat ukur dengan masing-masing butir pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. jika nilai korelasi pearson $> 0,3$ (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
Motivasi	1	0,880	Valid
	2	0,736	Valid
	3	0,667	Valid
	4	0,430	Valid
	5	0,836	Valid
	6	0,796	Valid
Disiplin kerja	1	0,706	Valid
	2	0,683	Valid
	3	0,846	Valid
	4	0,784	Valid
Kinerja	1	0,578	Valid
	2	0,809	Valid
	3	0,670	Valid
	4	0,674	Valid
	5	0,668	Valid

Sumber data: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, keseluruhan butir-butir pernyataan menunjukkan korelasi positif dan lebih besar dari 0,3. Hal ini

menunjukkan bahwa item pernyataan untuk dalam kuisioner yang digunakan dapat dikatakan valid.

H. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu petunjuk sejauhmana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, sejauhmana alat ukur yang digunakan dapat memberi hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran ulang (Azwar, 1997:6). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas alat ukur dilakukan dengan teknik sekali ukur *One Shot Technique*, yang kemudian diuji dengan pendekatan *alpha Cronbach*. Menurut Malhotra (1999) sebuah faktor dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha Cronbach* di atas 0,6.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan pada masing-masing butir yang tertera pada kuesioner. Penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,822	Reliabel
Disiplin	0,739	Reliabel
Kinerja	0,693	Reliabel

Sumber data: data primer yang diolah, 2014

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha (α) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

I. Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam peneltian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kedisiplinan dan kinerja pegawai). Analisis regresi setidaknya-tidaknya memiliki 3 kegunaan, yaitu untuk tujuan deskripsi dari fenomena data atau kasus yang sedang diteliti, untuk tujuan kontrol, serta untuk tujuan prediksi. Regresi mampu mendeskripsikan fenomena data melalui terbentuknya suatu model hubungan yang bersifat numerik. Regresi juga dapat digunakan untuk melakukan pengendalian (kontrol) terhadap suatu kasus atau hal-hal yang sedang diamati melalui penggunaan model regresi yang diperoleh. Selain itu, model regresi juga dapat dimanfaatkan untuk melakukan prediksi untuk variabel terikat.

Menurut Daniel (2001), untuk memutuskan apakah suatu hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak, maka diperlukan suatu kriteria uji. Kriteria uji yang paling sering digunakan akhir-akhir ini adalah *p-value*.

P-value lebih disukai dibandingkan kriteria uji lain seperti tabel distribusi dan selang kepercayaan. Hal ini disebabkan karena *p-value* memberikan 2 informasi sekaligus, yaitu disamping petunjuk apakah H_0 pantas ditolak, *p-value* juga memberikan informasi mengenai peluang terjadinya kejadian yang disebutkan di dalam H_0 (dengan asumsi H_0 dianggap benar).

Dijelaskan lebih lanjut oleh Daniel (2001) bahwa definisi *p-value* adalah tingkat keberartian terkecil sehingga nilai suatu uji statistik yang sedang diamati masih berarti. Misalnya, jika *p-value* sebesar 0.021, hal ini berarti bahwa jika H_0 dianggap benar, maka kejadian yang disebutkan di dalam H_0 hanya akan terjadi sebanyak 21 kali dari 1000 kali percobaan yang sama. Oleh karena sedemikian kecilnya peluang terjadinya kejadian yang disebutkan di dalam H_0 tersebut, maka kita dapat menolak statement (pernyataan) yang ada di dalam H_0 . Sebagai gantinya, kita menerima statement yang ada di H_1 . *P-value* dapat pula diartikan sebagai besarnya peluang melakukan kesalahan apabila kita memutuskan untuk menolak H_0 .

Pada umumnya *p-value* dibandingkan dengan suatu taraf nyata tertentu, biasanya 0.05 atau 5%. Taraf nyata tersebut diartikan sebagai peluang kita melakukan kesalahan untuk menyimpulkan bahwa H_0 salah, padahal sebenarnya statement H_0 yang benar. Kesalahan semacam ini biasa dikenal dengan galat/kesalahan jenis I (*type I error*, baca = *type one error*). Misalnya yang digunakan adalah 0.05, jika *p-value* sebesar 0.021 (< 0.05), maka kita berani memutuskan menolak H_0 . Hal ini disebabkan karena jika

kita memutuskan menolak H_0 (menganggap statement H_0 salah), kemungkinan kita melakukan kesalahan masih lebih kecil daripada 0.05, dimana 0.05 merupakan ambang batas maksimal dimungkinkannya kita salah dalam membuat keputusan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya PT PLN

Menurut berbagai keterangan yang ditemukan, listrik bersinar di Indonesia pada akhir abad ke 19 zaman pemerintahan Hindia-Belanda. Pembangunan kelistrkan di wilayah Indonesia terjadi sebagai berikut:

- a. Elektrifikasi di wilayah kota Batavia sekitar tahun 1893
- b. Elektrifikasi di wilayah kota Medan sekitar tahun 1903
- c. Elektrifikasi di wilayah kota Surabaya sekitar tahun 1907

Menurut catatan pendirian perusahaan listrik Hindia Belanda di Indonesia terjadi sebagai berikut:

- a. Perusahaan listrik NV NIGM (berubah menjadi NV OGEM)
- b. Perusahaan listrik NV GEBEO
- c. Perusahaan listrik Electra
- d. Perusahaan listrik SEM
- e. Perusahaan listrik OJEM

Perusahaan listrik belanda yang berada di Indonesia pada jaman pendudukan Jepang oleh angkutan darat Jepang dijadikan perusahaan listrik Jepang dengan nama sebagai berikut:

- a. Jawa Denki Jogykosho kantor pusat di Jakarta
- b. Seribu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Barat
- c. Chobu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Tengah
- d. Tohu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Timur

Pengembalian pimpinan perusahaan listrik pertama-tama terjadi pada tanggal 21 september 1945 di pusat (Jawa Denki Jogjokosho) Jakarta oleh kesatuan aksi karyawan listrik, setelah gagalnya rapat tanggal 19 september 1945 dan didalam hari berikutnya pengambil alihan meluas ke daerah lainnya, seperti perusahaan listrik Surabaya, Semarang, Bandung, Jogyakarta, dan berbagai kota lainnya di pulau Jawa maupun luar Jawa.

Setelah penyerahan kedaulatan dari pemerintah belanda kepada RIS, perusahaan listrik belanda kecuali pembangkit tenaga listrik LWB tetap di kuasai pemerintah RI dengan nama PLN. Tuntutan nasionalisasi perusahaan listrik Belanda merupakan salah satu program organisasi buruh (SBLGI) non-Vak sentral. Pelaksanaan nasionalisasi terhadap perusahaan listrik NV OGEM untuk Jakarta dan Cirebon terjadi pada tanggal 1 januari 1945, dan Terhadap NV ANIEM terjadi pada tanggal 1 november 1945 untuk kelistrikan di wilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah. Setelah adanya dinasionalisasikan maka terbentuklah PUNUDITEL. perusahaan listrik diambil alih pada tahun 1957 oleh pemerintah di masukkan dalam badan pimpinan umum perusahaan listrik berdasarkan UU No. 16/1/20 tanggal 10 Mei 1961. Pada tahun 1965 struktur organisasi PLN di wilayah ditetapkan menjadi 14 kesatuan wilayah yaitu:

- a. 12 PLN eksploitasi distribusi
- b. 1 PLN eksploitasi pembangkit
- c. 1 PLN atas

Pada tahun 1965 dengan peraturan no 9/PRT/1964 BPU PLN di bekukan, dengan peraturan no 1/PRT/1965 dua perusahaan listrik dan gas menjadi perusahaan listrik Negara dan perusahaan gas Negara. Dengan keputusan PULT no 1/PRT/1973 PLN berubah menjadi perusahaan listrik umum Negara yang memiliki wewenang tunggal. Perusahaan Negara dibentuk pemerintah untuk merencanakan, membangkitkan dan mendistribusikan, tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi PLN Persero APJ Malang terletak di Jalan Jendral Basuki Rahmad No. 100 Malang 65111. APJ atau Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki 14 Unit Pelayanan dan Jaringan atau disingkat UPJ.

3. Moto, Visi Misi, dan Tujuan

- a. Moto: “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”
- b. Visi dan Misi

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani. Misi perusahaan meliputi:

- 3) Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 4) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 5) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 6) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

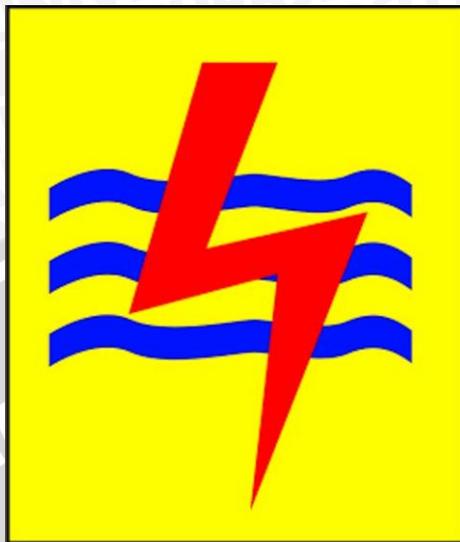
c. Tujuan PLN Persero APJ Malang

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat Laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan, tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

3. Logo

Bentuk, warna dan makna lambing perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan direksi perusahaan umum Negara no 031/DIR/76 tanggal 1 juni 1976 mengenai pembakuan lambang listrik Negara

Gambar 1. Logo PT PLN (Persero)



a. Bidang persegi panjang vertical

Menjadi dasar bagi elemen-elemen lainnya, melambangkan bahawa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir secara sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu membawa pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang dimiliki tiap insan yang bekerja di perusahaan ini.

b. Petir kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warna 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 jaman.

c. Gelombang

Memiliki gaya energi listrik yang dihasilkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkit, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Di beri warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Dissamping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4. Struktur Organisasi dan Pembagian

a. Bagian Pemasaran dan Niaga

Bertanggungjawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial. Tugas atau fungsi dari bagian pemasaran meliputi:

- 1) Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan di daerah kerja APJ maupun di masing-masing unit asuhannya.
- 2) Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- 3) Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial (PMTT)
- 4) Bertanggungjawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian niaga mempunyai fungsi:
 - 1) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan / calon pelanggan.
 - 2) Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS)
 - 3) Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter
 - 4) Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

b. Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinuitas pelayanan dengan mutudan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai pengusahaan energi yang efisien. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian distribusi mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
- 2) Menyusun SOP dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi
- 3) Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi
- 4) Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan

c. Bagian SDM dan Keuangan

Bertanggung jawab dalam pencatatan dan pembukuan aset, perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan dengan prosedur administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan pendapatan dan anggaran yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

- 1) Melaksanakan pencatatan dan pembukaan asset

- 2) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait
- 3) Menyusun RAO / UAI sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada
- 4) Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi
- 5) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
- 6) Melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya
- 7) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya
- 8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan
- 9) Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib
- 10) Melakukan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang
- 11) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian pengendalian pendapatan
- 12) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
- 13) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan perbaikannya

Bagian SDM bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi Sumber Daya Manusia, pengolahan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan. Untuk melaksanakan

tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

- 1) Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan
- 2) Melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada
- 3) Menyusun dan memelihara Data Induk Kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM
- 4) Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM
- 5) Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretarian, umum dan khusus
- 6) Mengatur menyelesaikan masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal
- 7) Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan
- 8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan Administrasi

d. Bagian Perencanaan

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan

pengembangan sistem, untuk menjamin tercapainya keandalan pasokan energi listrik.

- 1) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.
- 2) Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan.
- 3) Membuat data peta jaringan (mapping) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan.
- 4) Melaksanakan evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.
- 5) Melaksanakan konstruksi jaringan distribusi dan administrasi pekerjaan.
- 6) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian perencanaan dan konstruksi.

e. Bagian Alat Pembatas dan Pengukur

Bertanggung jawab dalam pengembangan pelayanan pelanggan melalui pelaksanaan pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan dan keakuratan APP untuk menjamin tercapainya akurasi pemakaian energi listrik.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini disajikan berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Karakteristik dari masing-masing kelompok tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini disertai dengan pemaparan deskriptif.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel. 5. Karkteristik responden berdasarkan usia

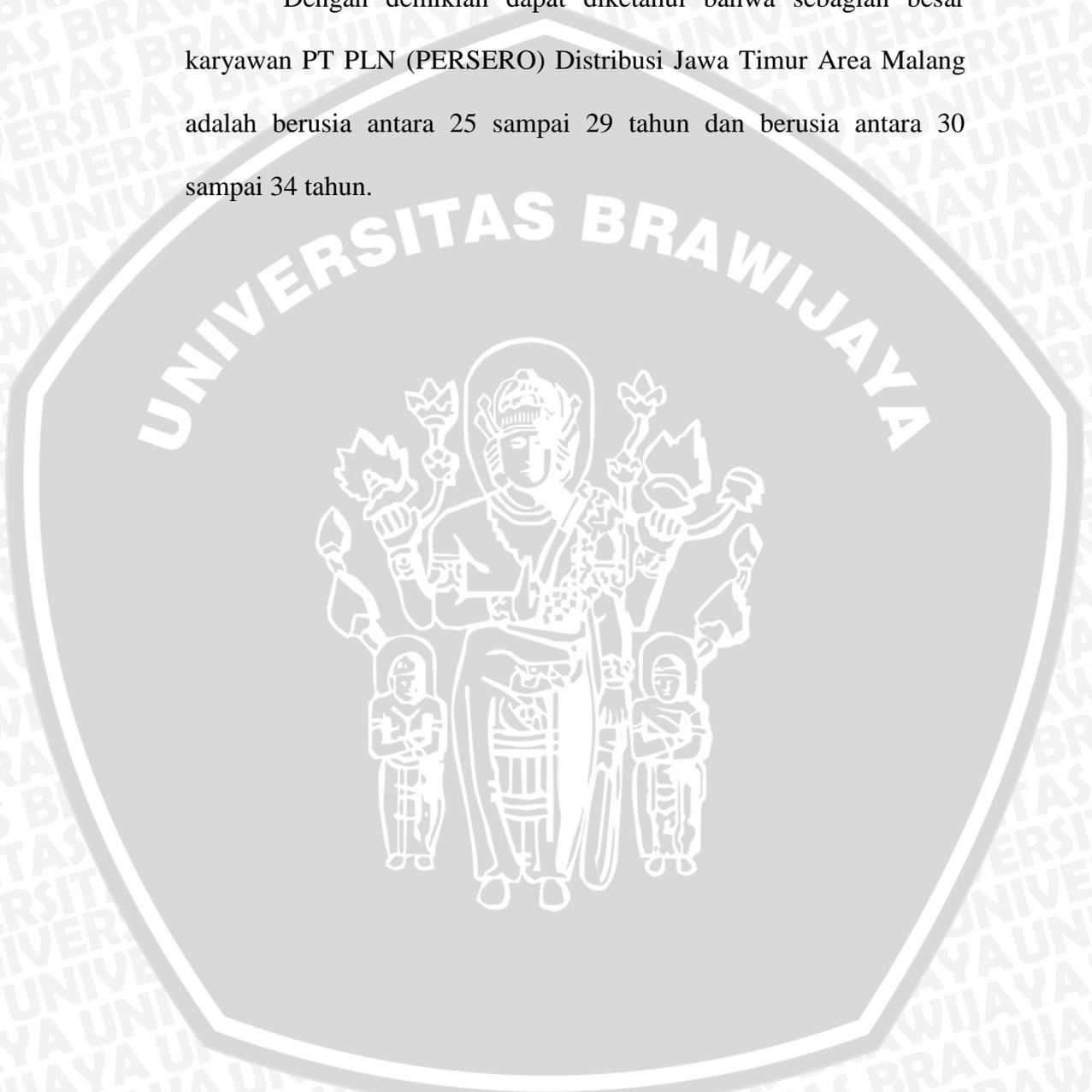
No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20-24	5	7,69
2	25-29	22	33,86
3	30-34	18	27,70
4	35-39	5	7,69
5	40-44	9	13,84
6	45-49	3	4,61
7	50-54	3	4,61
Jumlah		65	100

Sumber data: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 65 responden terdapat 5 responden berusia 20 sampai dengan 24 tahun atau 7,69%. 21 responden berusia antara 25 sampai 29 tahun atau 32,31%. 18 responden berusia antara 30 sampai 34 tahun atau 27,70%. 5 responden berusia antara 35 sampai 39 tahun atau 7,69%. 9 responden berusia antara 40 sampai 44 tahun atau 13,84%. 3 responden berusia

antara 45 sampai 49 tahun atau 4,61%. 3 responden berusia antara 50 sampai 54 tahun atau 4,61%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah berusia antara 25 sampai 29 tahun dan berusia antara 30 sampai 34 tahun.



b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	L	38	58,46
2	P	27	41,54
Jumlah		65	100

Sumber data: data primer yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 65 responden terdapat 38 atau sebesar 58,46% responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki. Sebesar 27 atau 41,54% responden mempunyai jenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	3	4,61
2	SMA	3	4,61
3	D3	18	27,70
4	S1	41	63,08
Jumlah		65	100

Sumber data: data primer yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 65 responden terdapat 3 atau 4,61 % responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP. 3 atau 4,61 % responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMA. 18 atau 27,70 % responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3. 41 atau 63,08 % responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1

2. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan dalam tiga kelompok besar sesuai dengan hipotesis penelitian yang dilakukan. Penyajian data dan pembahasan hasil analisis data disajikan sebagaimana dibawah ini.

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan

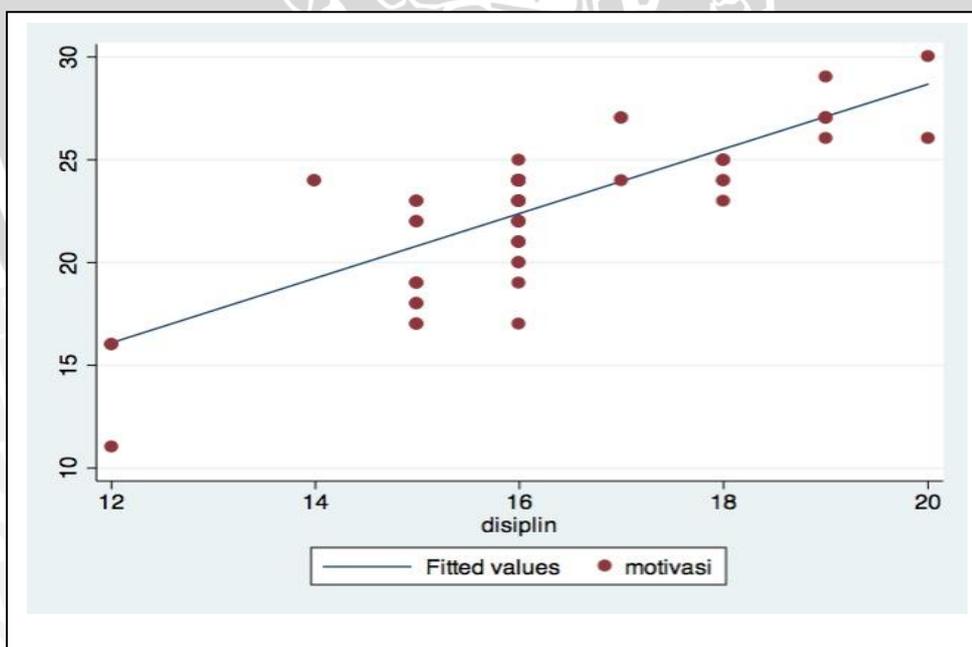
Hasil analisis regresi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang menunjukkan kurang dari 0,001 (lihat tabel 8 tentang hasil analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 95% atau dengan kata lain kurang dari tingkat kesalahan penelitian sebesar 5%.

Pola korelasi antara variabel motivasi kerja dan kedisiplinan menunjukkan pola korelasi yang positif (lihat Gambar 2 tentang pola korelasi motivasi kerja terhadap kedisiplinan). Korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan. Dengan kata lain variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Kedisiplinan

Source	SS	df	MS	Number of obs = 65		
				F(1, 63) = 91.67		
Model	415.002474	1	415.002474	Prob > F = 0.0000		
Residual	285.21291	63	4.52718905	R-squared = 0.5927		
				Adj R-squared = 0.5862		
Total	700.215385	64	10.9408654	Root MSE = 2.1277		

motivasi	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
disiplin	1.572712	.1642624	9.57	0.000	1.24446	1.900965
_cons	-2.77682	2.671591	-1.04	0.303	-8.115569	2.561929



Sumber data: data primer yang telah diolah, 2014

Hasil analisis bahwa motivasi kerja berpengaruh sangat

signifikan terhadap kedisiplinan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Penelitian Rina Triana (2013) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Guru SMA Negeri 2 Pekanbaru menunjukkan hasil analisis koefisien regresi yang memperlihatkan arah hubungan terlihat positif. Hasil uji F dengan alfa sebesar 5% menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,667 > 4,01$) yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Guru SMA 2 Pekanbaru.

Guna meningkatkan disiplin kerja guru pihak sekolah terutama kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi kerja kepada para guru seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, melimpahkan wewenang dan tanggung jawab secara jelas, menciptakan iklim kompetensi dan kooperatif serta memberikan penghargaan (rewards) yang jelas atas setiap keberhasilan yang dicapai oleh guru. Bagi guru itu sendiri sebaiknya perlu adanya kesadaran bagi guru-guru dalam memotivasi dirinya karena motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dalam penelitian tersebut pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan teknik analisis regresi sederhana. Kedua hal tersebut sama dengan rencana penelitian ini. Aspek kajian yang membedakan rencana penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah bahwa penelitian ini juga akan mengukur ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai serta pengaruh antara kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan ini, menurut Hasibuan (2001:194) juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

- 1) 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. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
- 2) Kepemimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- 3) Insentif (tunjangan dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau

pekerjaannya. Artinya semakin besar insentif semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila insentif kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Pengawasan melekat (waskat), 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. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa

mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

- 6) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat agar hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 7) Ketegasan pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan seperti ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.
- 8) Hubungan kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan

memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang menunjukkan kurang dari 0,001 (lihat tabel 9 tentang hasil analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 95% atau dengan kata lain kurang dari tingkat kesalahan penelitian sebesar 5%.

Pola korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan pola korelasi yang positif (lihat Gambar 3 tentang pola korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai). Korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil penelitian Andarias Patiaran (2010) yang berjudul Analisis Faktor-

faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil penelitian dimaksud menyatakan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut dibuktikan dengan tingkat korelasi (R^2) sebesar 79,10% dan berpengaruh secara positif.

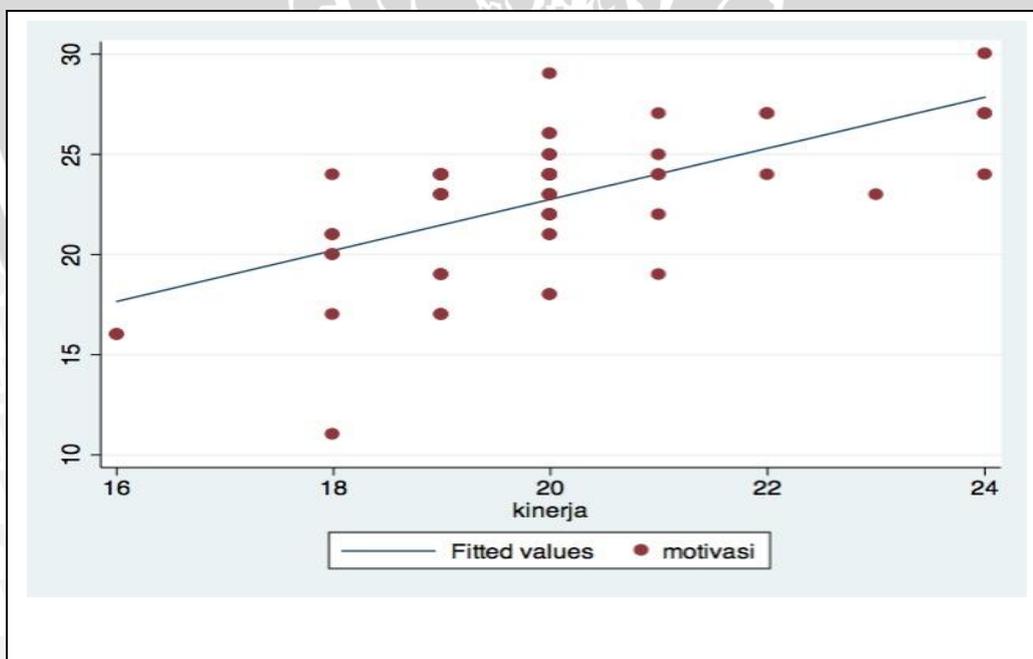
Hasil uji – F dalam penelitian Andarias Patiaran tersebut juga, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (variabel disiplin, pendidikan, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai F-test 59,188 lebih besar dari nilai F tabel ($F_{0,05; 2; 18}$) adalah 3,55 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai juga sesuai dengan pendapat Malayu (2010) yang mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik yang meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Source	SS	df	MS	Number of obs = 65	
				F(1, 63) = 38.59	
Model	266.002307	1	266.002307	Prob > F	= 0.0000
Residual	434.213078	63	6.89227108	R-squared	= 0.3799
				Adj R-squared = 0.3700	
Total	700.215385	64	10.9408654	Root MSE	= 2.6253

motivasi	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kinerja	1.274521	.2051566	6.21	0.000	.8645482	1.684494
_cons	-2.735062	4.103447	-0.67	0.508	-10.93515	5.465022



Sumber data: data primer yang telah diolah, 2014

c. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang menunjukkan kurang dari 0,001 (lihat tabel 10 tentang hasil analisis regresi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 95% atau dengan kata lain kurang dari tingkat kesalahan penelitian sebesar 5%.

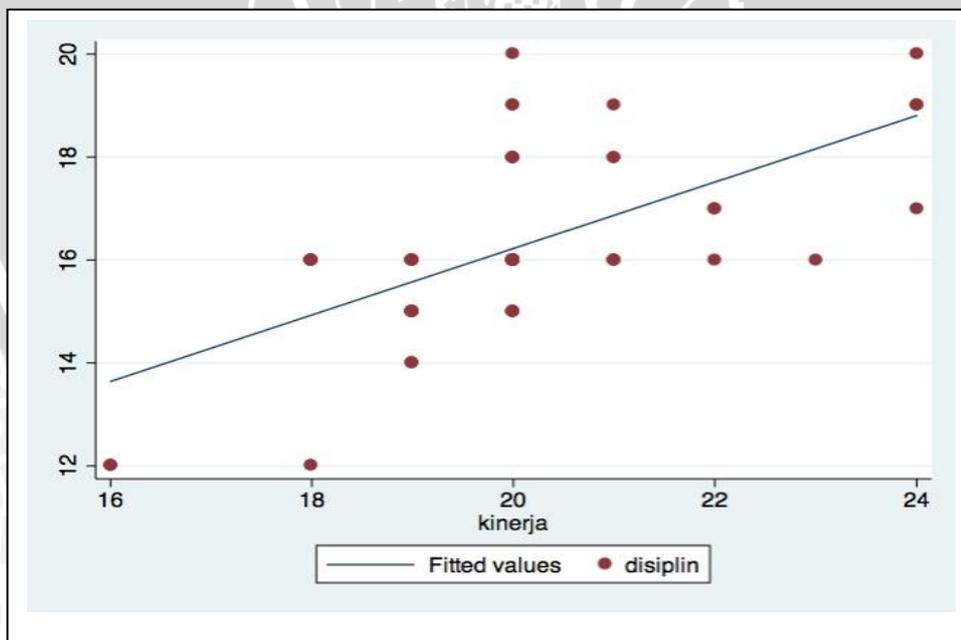
Pola korelasi antara variabel kedisiplinan dan kinerja pegawai menunjukkan pola korelasi yang positif (lihat Gambar 4 tentang pola korelasi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai). Korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Andarias Patiaran (2010) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat korelasi (R^2) yang mendekati satu, yaitu sebesar 96,50% dan berpengaruh secara positif.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai

Source	SS	df	MS	Number of obs = 65		
				F(1, 63) = 43.23		
Model	68.2770055	1	68.2770055	Prob > F = 0.0000		
Residual	99.5076099	63	1.57948587	R-squared = 0.4069		
				Adj R-squared = 0.3975		
Total	167.784615	64	2.62163462	Root MSE = 1.2568		

disiplin	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kinerja	.6457159	.0982114	6.57	0.000	.449456	.8419758
_cons	3.310034	1.96438	1.69	0.097	-.6154665	7.235534

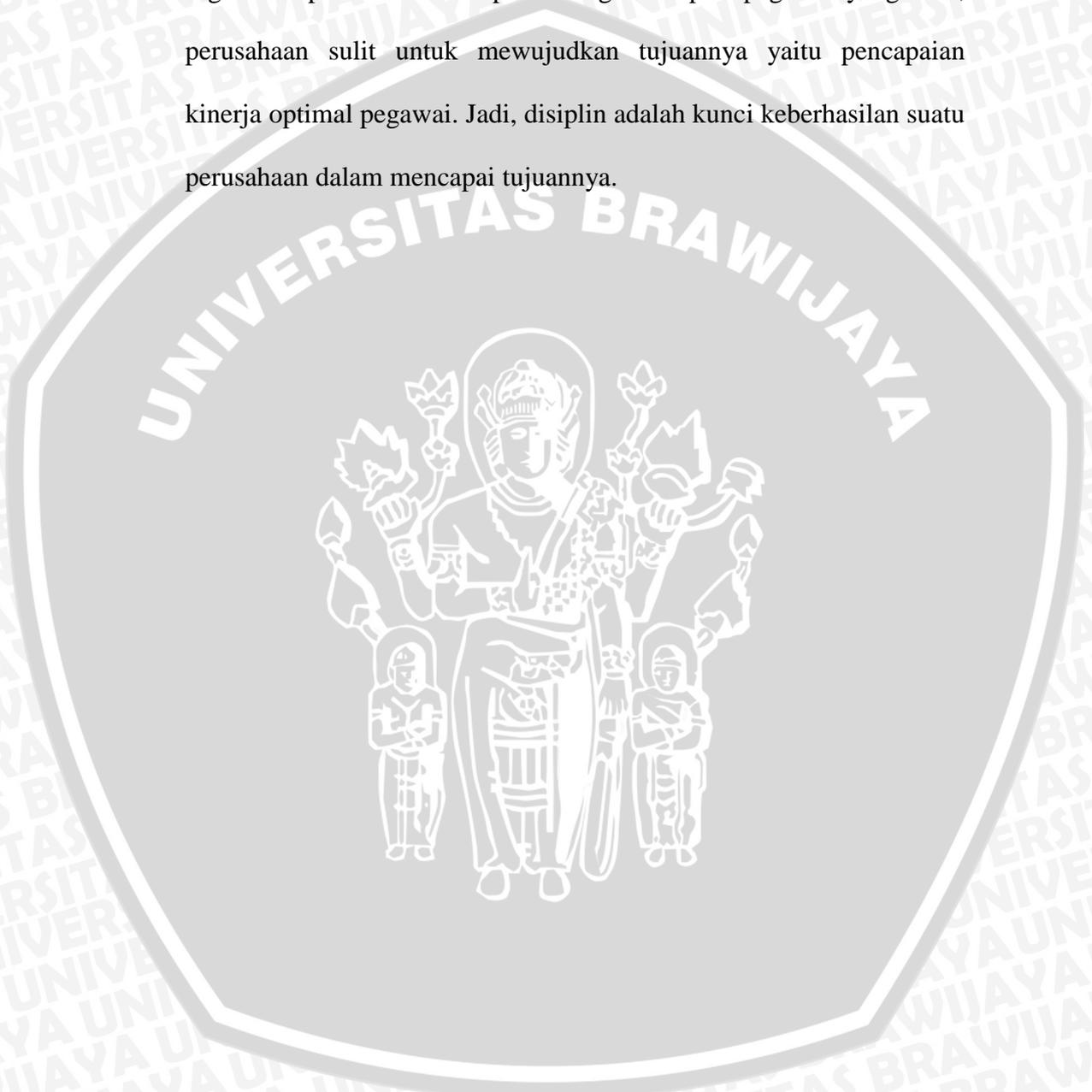


Sumber data: data primer yang telah diolah, 2014

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 4,397 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.

Mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dijelaskan pula oleh Hasibuan (2009: 194) yang mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan

yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana dipaparkan dalam sebelumnya, dapat diketahui bahwa hipotesis kerja (H1) yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan hipotesis nihil (H0) dinyatakan ditolak. Artinya bahwa dapat dibuktikan secara statistik bahwa variable terikat (X) berpengaruh terhadap variabel bebas (Y1 dan Y2). Pola relasi hubungan juga ditemukan terbukti positif yang berarti bahwa semakin tinggi nilai variabel terikat berimplikasi pula terhadap semakin tingginya nilai variabel terikat.

Berdasar temuan tersebut, kesimpulan dari hasil penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kedisiplinan.
2. Motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kedisiplinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja pegawai PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang dipertahankan dan sedapatmungkin lebih ditingkatkan mengingat bahwa variabel ini saling berpengaruh dan menentukan kualitas SDM yang merupakan modal sumberdaya penting bagi perusahaan.
2. Temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk pengembangan penelitian lain ataupun penelitian lanjutan yang terkait, misalnya dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kemampuan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarias, P. 2010. “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil(PNS)*”. Fokus Ekonomi. Vol. 5 No. 2
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- _____. 1999. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Ed. Rev. IV. Rhineka Cipta. Jakarta
- Arie. A.S dan Sigit W.B. 2012. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*”. J@TI Undip, Vol VII. No 2
- Azwar, S. 1997. *Reabilitas dan Validitas*. Edisi 3. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Banni, M; Nilam Korompot; and Robiansyah. 2010. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Tidak dipublikasikan
- Daniel, W.W. (2001). *Statistik Non-parametrik Terapan*. Jakarta: Gramedia.
- Gellerman, S.W. 1984. *Motivasi dan Produktifitas*. Terjemahan Soepomo S. Wordoyo Seni. Manajemen No. 91. Jakarta : Pustaka Budiman Pressindo
- Gibson, James L, Jhon M Ivanchevich, james H Donnelly. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Diterjemahkan oleh Djaeban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Gomes, F.C, 2002, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Andi Offset, Yogyakarta.

- Guritno, B. dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hadi, S. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UGM Press
- Handoko, H.T, 2001, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- _____. 2007. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Ketujuh*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- _____, 2005. *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2000. *Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman, S. 2008. *Aplikasi Analisis Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grahallmu.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- _____ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- _____ 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____ 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE: Yogyakarta
- Mathis, R.L dan Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono, S. 1999, *Kebijakan dan Kinerja Karyawan*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 1994. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Empat. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rismayanti. 2007. *Usaha Tani dan Pemasaran Hasil Pertanian*. Medan. Press
- Rivai, V, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____ 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Satu. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. New York: Prentice – Hall.

- _____ 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversion. Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: Prehallindo.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputino.
- Sayuti. 2006. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P 1992. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta:Gunung Agung
- Simamora, H. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKDI
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta:STIE YKPN
- Singarimbun, M dan Sofian, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LP3ES. Jakarta
- _____. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka. Jakarta
- Subandono. 2006. *Motivasi: Bagaimana Cara meningkatkannya*. Jakarta: HC
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suyadi, P. 2001. *Manajemen Sumberdaya manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Triana, R. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri 2 Pekanbaru". *Jurnal, Universitas Negeri Riau*.

Tulus, M.A. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum

Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia

Yoesana, U. 2013. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara". *Jurnal, Universitas Mulawarman*.



LAMPIRAN



Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja pegawai
(Studi pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Oleh Hendra Taufik Farid (0610323088), Program Studi Administrasi Bisnis,
Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang

Ibu/Bapak/Sdr. Perkenalkan nama saya: Hendra Taufik Farid. Saya, mahasiswa Program Studi Administasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PT PLN (PERSERO) Distrtibusi Jawa Timur Area Malang)”. Terkait dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner dengan baik dan apa adanya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua data ini digunakan untuk kepentingan ilmiah dan juga digunakan untuk meningkatkan pelayanan. Kami menjamin untuk menjaga kerahasiaan data yang Ibu/Bapak/Sdr berikan dan hanya untuk penelitian saja.

Atas kerjasama dan kesediaannya, saya ucapka terima kasih.

Isilah data pribadi berikut secara lengkap.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Pendapatan Perbulan :

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Menurut Bapak/Ibu gaji di tempat kerja sudah sesuai dengan beban kerja					
2	Menurut Bapak/Ibu tunjangan di tempat kerja sudah sesuai dengan beban kerja					
3	Menurut Bapak/Ibu hubungan dengan rekan kerja sangat baik					
4	Menurut Bapak/Ibu selama bekerja mendapatkan dukungan dari pemimpin					
5	Menurut Bapak/Ibu pimpinan memberikan pemberdayaan terkait dengan kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan					
6	Menurut Bapak/Ibu pimpinan mengembangkan keterampilan yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan					
7	Menurut Bapak/Ibu di dalam melaksanakan pekerjaan baik memulai maupun mengakhiri sesuai jadwal dan waktu yang ditentukan sesuai dengan peraturan perusahaan					
8	Menurut Bapak/Ibu selalu menggunakan peralatan sarana dan prasarana sesuai dengan peraturan perusahaan					
9	Menurut Bapak/Ibu menjalankan pekerjaan selalu taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan					
10	Menurut Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					

11	Menurut Bapak/Ibu dalam melaksanakan kegiatan penyelesaian pekerjaan selalu memperhatikan kuantitas hasil kerja					
12	Menurut Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan kualitas hasil kerja					
13	Menurut Bapak/Ibu di dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan waktu penyelesaian dan kecepatan pelaporan hasil kerja					
14	Menurut Bapak/Ibu kepuasan hasil kerja dan kualitas penyelesaian tugas sangat penting dalam aspek terciptanya kinerja					
15	Menurut Bapak/Ibu proses pelaksanaan tugas secara kualitas sangat penting dalam penilaian kinerja					

Keterangan :

1. STS : Sangat tidak setuju
2. TS : Tidak setuju
3. N : Ragu-ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat setuju

Lampiran 2.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jalan. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia
Telp. +62-341-553737, 568914, 558226 ; Fax. +62-341-558227
E-mail : fia@ub.ac.id <http://www.fia.ub.ac.id>

Program Studi : • Sarjana : - Ilmu Administrasi Publik - Administrasi Pemerintahan - Perencanaan Pembangunan - Ilmu Perpustakaan, - Ilmu Administrasi Bisnis
- Perpajakan - Bisnis Internasional - Hospitality dan Pariwisata
• Magister : - Ilmu Administrasi Publik - Ilmu Administrasi Bisnis • Doktor Ilmu Administrasi

Nomor : 5388 UN10.3/PG/2014

Lampiran : -

Hal : Riset/Survey

Kepada : Yth. Kepala PLN
PT. PLN - APJ Malang
Jl. Basuki Rahmat No. 100
Malang

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa :

Nama : Hendra Taufik Farid
Alamat : Jl. Kertosentono No. 22A Kel. Ketawang Gede Kec. Lowokwaru
Kota Malang.
NIM : 081939273437
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tema : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai.
Lamanya : 1 (satu) minggu.
Peserta : 1 (satu) orang.

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Malang,
a.n. Dekan
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
u.b. Sekretaris



M. Iqbal, S. Sos, MIB, DBA
NIP. 19780210 2005011002



Lampiran 3.



PT. PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA MALANG

JL. BASUKI RACHMAD No. 100 MALANG 651111

Telepon : (0341) 326034 - 035
Kotak Pos : 18

Facsimile : (0341) 362046
E-mail : plnmlg@pln-jatim.co.id

Website : www.pln-jatim.co.id



Certificate No.: QSC
00475

Nomor : *0572* /330/AREA-MLG/2014
Surat Sdr.No. : -
Lampiran : -
Perihal : Survey

7 Mei 2014

Kepada :
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jurusan Administrasi Bisnis
Jl. MT. Haryono No. 163
Malang 65145

Menindak lanjuti surat Saudara No.5388/UN10.3/PG/2014 perihal Riset/Survey, maka dengan ini kami beritahukan bahwa kami mengizinkan mahasiswa Saudara atas nama :

1. **Hendra Taufik Farid** Nim : 081939273437

Untuk melakukan Riset di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang Jl. Basuki Rahmad No. 100.

Pelaksanaan mulai tanggal 08 Mei 2014 sampai dengan tanggal 15 Mei 2014 dengan persyaratan :

1. Mahasiswa tersebut mengisi surat pernyataan (terlampir) dilengkapi dengan pas foto ukuran 3x4 cm (1 lembar) dan di serahkan ke Bidang SDM.
2. PLN hanya memberikan data yang **TIDAK BERSIFAT RAHASIA**.
3. Menyerahkan buku laporan hasil Riset/Survey/Observasi dan softcopynya ke Bidang SDM, PT. PLN (Persero) Dist. Jatim Area Malang 1 (satu) buah.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



ASISTEN PELAYANAN & ADMINISTRASI,
DISTRIBUSI
JAWA TIMUR
AREA MALANG
MARIUS I. GUNAWAN



Lampiran 5.

Uji validitas

Bila nilai pearson correlation > 0.3 =valid

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	motivasi
m1	Pearson Correlation	1	.643**	.624**	.261*	.674**	.619**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
m2	Pearson Correlation	.643**	1	.341**	-.053	.575**	.652**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.673	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
m3	Pearson Correlation	.624**	.341**	1	.375**	.388**	.191	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.002	.001	.127	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
m4	Pearson Correlation	.261*	-.053	.375**	1	.187	.172	.430**
	Sig. (2-tailed)	.036	.673	.002		.135	.170	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
m5	Pearson Correlation	.674**	.575**	.388**	.187	1	.791**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.135		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
m6	Pearson Correlation	.619**	.652**	.191	.172	.791**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.127	.170	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
motivasi	Pearson Correlation	.880**	.736**	.667**	.430**	.836**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		d1	d2	d3	d4	disiplin
d1	Pearson Correlation	1	.281*	.427**	.449**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
d2	Pearson Correlation	.281*	1	.506**	.245*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.023		.000	.049	.000
	N	65	65	65	65	65
d3	Pearson Correlation	.427**	.506**	1	.651**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
d4	Pearson Correlation	.449**	.245*	.651**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
Disiplin	Pearson Correlation	.706**	.683**	.846**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	kinerja
k1	Pearson Correlation	1	.404**	.076	.219	.118	.578**
	Sig. (2-tailed)		.001	.549	.080	.347	.000
	N	65	65	65	65	65	65
k2	Pearson Correlation	.404**	1	.461**	.525**	.371**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65
k3	Pearson Correlation	.076	.461**	1	.341**	.413**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.549	.000		.005	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65
k4	Pearson Correlation	.219	.525**	.341**	1	.388**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.005		.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65
k5	Pearson Correlation	.118	.371**	.413**	.388**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.347	.002	.001	.001		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.578**	.809**	.670**	.674**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5.

Uji Reliabilitas
Dikatakan reliable bila nilai cronbach alpha >0,6

Scale: MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Scale: DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

Scale: KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	5

