



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) TRANS
JBTB APP MADIUN**

Wahyuning Maulidyah Lestari

Pendidikan Akuntansi FKIP

Universitas PGRI Madiun

maulidya7895@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun sebanyak 60 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap khususnya yang bekerja di Madiun berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah berjenis sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deksriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F dengan bantuan *SPSS for windows versi 16*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. 3) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun.

Kata Kunci: *motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Kinerja adalah kemampuan kerja seorang karyawan yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik yang memiliki misi “*zero cause of accident* dan *zero cause of complaint*”, maka dari itu pengelolaan dalam motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan harus di manajemen dengan baik agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Untuk itu, hal paling utama yang harus diperhatikan seorang manajer adalah bagaimana cara membangkitkan motivasi dan disiplin kerja karyawannya. Dimana pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang sangat penting. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Penelitian sebelumnya oleh Agripa Toar Sitepu (2013:1132), penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK TABUNGAN NEGARA TBK Cabang Manado.

Selain itu, perusahaan juga harus menekankan kedisiplinan dalam bekerja agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan diharapkan akan meningkat dan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan. Penelitian sebelumnya Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015:10) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Berdasarkan paparan yang disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015:37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan metode *sampling jenuh*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu semua karyawan tetap yang ada di PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun sebanyak 60 karyawan.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode kuesioner dalam hal ini peneliti menyebar kuesioner ke semua pegawai tetap di PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun sebanyak 60 karyawan. Instrumen penelitian adalah kuesioner, dimana motivasi berdasarkan Hasibuan (2014:94) terdiri dari 1) kebutuhan fisik dan keamanan, 2) kebutuhan sosial, dan 3) kebutuhan egoistik. Disiplin kerja berdasarkan Fathoni (2006:173) terdiri dari 1) tujuan dan kemampuan, b) keteladanan pimpinan, c) balas jasa, d) keadilan, e) waskat (pengawasan melekat), f) sanksi hukuman, g) ketegasan dan h) hubungan kemanusiaan. Kemudian kinerja karyawan berdasarkan Bangun (2012:233) terdiri dari a) jumlah pekerjaan, b) kualitas pekerjaan, c) ketepatan waktu, d) kehadiran, dan e) kemampuan kerja sama.

Sedangkan, metode dokumentasi berupa sejarah umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, ketentuan tentang tata tertib pegawai, ketentuan tentang jam dan pakaian dinas.

HASIL

Staistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat nilai *minimum*, *maximum*, *mean* dan *standart deviation*. Adapun hasil dari uji statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	60	18	25	21,65	2,057
Motivasi (X1)	60	10	20	16,27	2,603
Kedisiplinan Kerja	60	26	40	32,52	3,286

(X2)	
Valid N	60

Uji Hipotesis

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki koefisien positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Teknik analisis yang digunakan adalah dengan mengacu pada nilai *corrected item total correlation*. Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correted Item Total Correlation	Nilai r_{tabel} minimal	Hasil
Kinerja karyawan (Y)	Kiner 1	0,676	0,2542	Valid
	Kiner 2	0,794	0,2542	Valid
	Kiner 3	0,772	0,2542	Valid
	Kiner 4	0,694	0,2542	Valid
	Kiner 5	0,690	0,2542	Valid
Motivasi (X1)	M 1	0,666	0,2542	Valid
	M 2	0,720	0,2542	Valid
	M 3	0,784	0,2542	Valid
	M 4	0,677	0,2542	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DISP 1	0,615	0,2542	Valid
	DISP 2	0,637	0,2542	Valid
	DISP 3	0,459	0,2542	Valid
	DISP 4	0,517	0,2542	Valid
	DISP 5	0,352	0,2542	Valid
	DISP 6	0,402	0,2542	Valid
	DISP 7	0,666	0,2542	Valid
	DISP 8	0,661	0,2542	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, walaupun nilai $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima.

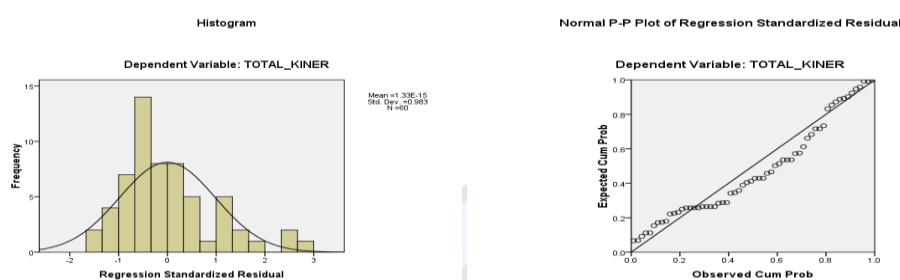
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,626	Reliabel
2.	Motivasi (X1)	0,626	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat hasil uji Histogram, P-Plot dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).



Tabel 4. Hasil Uji Statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,49490135
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,130
	<i>Positive</i>	0,130
	<i>Negative</i>	-0,068
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,007
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,262

a. Test distribution is Normal.

Pada uji normalitas residual dikatakan data terdistribusi normal, jika nilai signifikan residual lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Dilihat dari Tabel 4.8 di atas diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,007 sedangkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,262. Nilai signifikan residual yaitu $0,262 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah keadaan di mana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolonieritas. Maka uji multikolonieritas dapat ditentukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada model

regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	6,63	1,507	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	6,63	1,507	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

3) Uji Autokorelasi

Analisis yang digunakan dalam uji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat ditentukan dengan melihat posisi DW. Jika nilai DW terletak di antara nilai d_U dan $4-d_U$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif antar variabel. Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi yang didapat:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

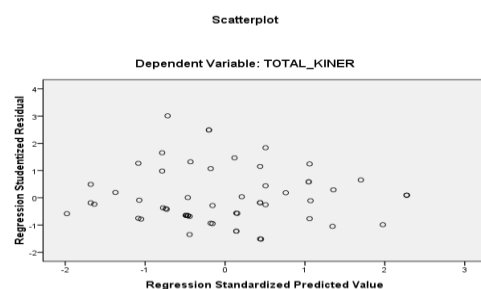
Keterangan	d_u	d_w	$4-d_u$	Interpretasi
Nilai	1,652	1,710	2,348	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi di atas nilai DW sebesar 1,710 sedangkan $d_u = 1,652$, $4-d_u = 2,348$. Uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai $d_u < d_w < 4-d_u$ ($1,652 < 1,710 < 2,348$) artinya tidak ada autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Analisis yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat media grafik *scatterplot*, apabila titik-titik pada grafik membentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :



Grafik *scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dari data kuesioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *SPSS IBM Statistics 21* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

b₁.....b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

Berikut ini akan dijelaskan pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,692	1,973		3,898	0,000
	Total Motivasi	-0,016	0,093	-0,020	-0,172	0,864
	Total Disiplin Kerja	0,437	0,074	0,698	5,911	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 7,692 - 0,016 X_1 + 0,437 X_2$$

- Konstanta (b₀) sebesar 7,692 artinya nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Dengan ini konstanta 7,692 artinya tanpa adanya pengaruh variabel Motivasi maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 7,692.
- Koefisien regresi (b₁) sebesar -0,016 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi sebesar satu satuan maka kinerja

karyawan akan turun sebesar -0,016 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,437 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,437 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,687 ^a	0,472	0,453	1,521	1,710

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,453 artinya kinerja karyawan (Y) mampu diterangkan oleh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 47,2%. Sementara sisanya yaitu sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi linier berganda. Hasil uji signifikansi t diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,692	1,973		3,898	0,000
	Total Motivasi	-0,016	0,093	-0,020	-0,172	0,864
	Total Disiplin Kerja	0,437	0,074	0,698	5,911	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

1. Variabel Persepsi Motivasi (X1)

Dari tingkat signifikan t sebesar 0,864 lebih besar dari 0,05 ($0,864 > 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian uji t dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Persepsi Disiplin Kerja (X2)

Dari tingkat signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian uji t dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4) Uji Signifikansi F (F-Test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Adapun hasil pengujian signifikansi F dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,801	2	58,900	25,463	0,000
	Residual	131,849	57	2,313		
	Total	249,650	59			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 25,463 dan F_{tabel} sebesar 3,15 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) TRANS JBTB APP MADIUN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun, hal ini dikarenakan motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa skor tertinggi mengarah pada pernyataan negatif dari indikator di dalam kinerja karyawan yaitu tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan skor rata-rata 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun sebagian mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Kinerja karyawan yang baik yaitu dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain.



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun, dikarenakan karyawan merasa adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, menjalin hubungan yang baik antar karyawan, mampu bekerja sama dan mempunyai rasa saling menghormati dan menghargai satu dengan lainnya, dan mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan begitu juga perusahaan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) Trans JBTB APP Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena setelah peneliti menyebar kuesioner ke karyawan PT PTL (Persero) Trans JBTB APP Madiun diketahui bahwa pada uji t (uji parsial) diketahui dari tingkat signifikan t sebesar $0,864 > 0,05$, yang berarti menerima H_0 dan menolak H_a , maka motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan skor terendah yang mengarah pada pernyataan ketiga dalam variabel motivasi yaitu “kedekatan hubungan antar karyawan memeberikan rasa tidak nyaman dalam bekerja” dengan skor 3,53.

Pernyataan tersebut bernilai negatif dalam kuesioner, sehingga apabila responden tidak menyetujui pernyataan tersebut maka akan menghasilkan nilai yang tinggi dalam kuesioner. Tetapi, pada kenyataannya setelah penyebaran kuesioner, responden memiliki anggapan yang berbeda dalam menjawab pernyataan tersebut. Sehingga peneliti berpendapat bahwa jawaban hasil pengisian kuesioner dalam pernyataan itu memiliki dua alternatif pemikiran yang berbeda dari responden, mayoritas responden tidak setuju dalam menjawab pernyataan tersebut, meskipun ada beberapa responden yang menyetujuinya.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan kurang adanya rasa percaya dan menjalin hubungan komunikasi yang baik oleh karyawan lainnya yang akan memunculkan rasa nyaman antar karyawan. Menurut peneliti, kedekatan hubungan antar karyawan ini merupakan kedekatan dalam hal yang positif atas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi pada kenyataannya pernyataan “kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa tidak nyaman” disini memiliki dua sudut pandangan yang berbeda bagi responden. Ada yang menganggap bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang baik dan buruk dalam berperilaku sesuai dengan keadaan dan sudut pandang mereka. Meskipun pada kenyataannya mayoritas responden memiliki sudut pandang



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

bahwa kedekatan tersebut merupakan kedekatan dalam hal yang positif atas pekerjaan yang dilakukan.

Sehingga dengan adanya kedekatan hubungan yang baik antar karyawan dalam hal yang positif, maka akan muncul kekompakan dan bekerja sama dengan karyawan lain dan akan mempengaruhi kelancaran serta peningkatan yang semakin baik dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya kedekatan hubungan yang positif antar karyawan, dibutuhkan rasa saling menghargai dan menghormati satu sama lain, kekompakan dan kerja sama maka akan meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan secara tidak langsung maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja yang baik yaitu harus memenuhi beberapa tujuan dan kemampuan yang dimiliki, adanya keteladanan dari pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat dari pimpinan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa skor tertinggi mengarah pada pernyataan pertama di dalam kuesioner disiplin kerja yaitu selalu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan keterampilan yang dimiliki dengan skor sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun telah melaksanakan disiplin kerja dalam bentuk mentaati semua peraturan ataupun ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan. PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun telah menciptakan disiplin kerja yang baik bagi karyawannya yaitu berupa adanya ketentuan tata tertib karyawan, ketentuan jam dan pakaian kerja, begitu juga dengan adanya absensi karyawan yang berupa alat absensi dari sidik jari.



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015:10) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Artinya adalah semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pendahuluan kajian pustaka, dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Hal ini menunjukkan motivasi dan disiplin kerja PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun yang dimiliki oleh karyawannya sangat baik, yaitu berupa mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mampu bersosialisasi dengan karyawan satu dengan lainnya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Pernyataan negatif yang memiliki nilai rendah adalah kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Pernyataan tersebut dalam pengolahan data menggunakan *SPSS IBM Statistic 21* menunjukkan bahwa nilai yang didapat pada uji t lebih dari nilai signifikansi. Peneliti berpendapat bahwa jawaban hasil pengisian kuesioner memiliki dua alternatif pemikiran berbeda dari responden. Jadi mayoritas responden tidak setuju dalam menjawab pernyataan tersebut, meskipun ada beberapa responden yang setuju.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peraturan dan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan, karyawan telah melakukan atau mentaati peraturan yang ada, sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Pernyataan yang paling tinggi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah selalu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga perusahaan akan mampu



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

meningkatkan target yang akan dicapai dengan adanya karyawan yang melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

SARAN

Sesuai hasil penelitian terkait Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Dengan meningkatkan motivasi dan disiplin dalam bekerja, diharapkan karyawan mampu bekerja dengan baik. Sehingga adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi maka secara tidak langsung karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2. Bagi PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun

Perusahaan diharapkan mampu untuk memotivasi dan meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja. Sehingga, apabila setiap karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka secara otomatis kinerja karyawan maupun perusahaan akan meningkat dan perusahaan mampu mencapai tujuannya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dikarenakan penelitian ini masih sangat terbatas, karena hanya meneliti motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka, diharapkan dapat menambah variabel baru yang belum diteliti dan dijelaskan selain variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memperluas pengetahuan.

b. Penelitian selanjutnya disarankan dalam membuat pernyataan dalam kuesioner sebaiknya tidak mengandung persepsi pengertian yang berbeda bagi responden.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain sehingga hasilnya dapat dijadikan perbandingan sebagai sumber referensi selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Farida, U. & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2014) *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, P. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meilany, M. dan Ibrahim M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru. *Jom FISIP*. 2 (2), 1-11.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS untuk Analisis Kolerasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pusaka Setia
- Sastrohadwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi : Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitepu, A., T. (2013). Bebab Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4), 1123-1133.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: ALFABETA
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Cetakan ke-1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.