

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)

Ni Luh Bakti Mesha Murti  
Kusdi Rahardjo  
Muhammad Faisal Riza  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Email: [meshamurti@yahoo.com](mailto:meshamurti@yahoo.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,271 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,126 sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan untuk uji parsial, menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Sig.alpha dibawah 0,05 dimana hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

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

## Abstract

This study is aimed to figure out the impact of motivation and discipline on effectiveness of employees of PT. PLN (Persero) Area Malang, either simultaneously or partially. Explanatory research is adopted for this study. The result shows that there are some significant effects showed up simultaneously of motivation and discipline on effectiveness of employees with the result of  $F_{count}$  is in the amount of 40,271 which the result is bigger than  $F_{tabel}$  3,126 it shows that there are some positive effects which is significant between motivation ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) to effectiveness of the employees ( $Y$ ). Whereas for the partial test, shows the independent variables have a sig.alpha under 0,05 which mean there are some effects of motivation and discipline have influence on the effectiveness of the employees.

**Key word:** job motivation, job discipline, effectiveness of the employees

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Argris dalam Tangkilisan (2005:139) mengungkapkan bahwa “efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga

tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Banyak motif yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Motif-motif tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang. Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak meskipun pekerjaan tersebut secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Ada bahkan orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil (Arep, 2002:217).

Hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut pernyataan Sinungan (2007:148) “disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai

kinerja”. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan di Indonesia yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Alasan penulis melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) adalah karena PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang merupakan suatu perusahaan BUMN yang satu-satunya perusahaan penyedia listrik di Negara ini, sehingga harus dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Oleh karena itu, pelaksanaan motivasi dan disiplin kerja perlu diterapkan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi akan berdampak pada hasil kerja yang ditimbulkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Jadi motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006:270).

Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional supaya dapat merefleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

### 2.2 Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2004:208), “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Berangkat dari pandangan bahwa tak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karena itu setiap organisasi memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan efektivitas kerjanya.

Disiplin merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya.

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:291): Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta

sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jadi disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, pada akhirnya ditujukan untuk mencapai efektivitas kerja perusahaan.

### 2.3 Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *outputnya*.

Istilah efektif (*effective*) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Jadi efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.

### 2.4 Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu motivasi karyawan ( $X_1$ ), disiplin karyawan ( $X_2$ ), dan efektivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini populasi yang ditentukan adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 74 orang, dengan teknik total sampling.

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan penelitian dengan menggunakan data yang berwujud keterangan-keterangan yang diperoleh kemudian disusun dalam bentuk tabel. Analisis ini diperoleh dari tanggapan responden tentang motivasi dan disiplin serta efektivitas kerja yang dinyatakan dalam jumlah presentase tertentu.

#### 2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda (*Multiple Regresional Test*) digunakan untuk beberapa variabel pengaruh ( $x$ ) terhadap satu variabel tergantung ( $y$ ) dengan model linier, yaitu pengaruh motivasi ( $x_1$ ) dan disiplin ( $x_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $y$ ) bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : nilai estimasi  $Y$  atau efektivitas kerja

$a$  : konstanta

$x_1$  : variabel motivasi kerja

$x_2$  : variabel disiplin kerja

$b_1 b_2$  : koefisien regresi

$e$  : error

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for windows versi 13.00*. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Kostanta	1,448	2,604		0,556		
$X_1$	0,153	0,049	0,293	3,123	0,003	Signifikan
$X_2$	0,418	0,073	0,536	5,702	0,000	Signifikan
R	= 0,729					
R Square	= 0,531					
Adjusted R Square	= 0,518					
$F_{hitung}$	= 40,271					
Sig . F	= 0,000					
Alpha ( $\alpha$ )	= 5%					

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,448 + 0,153 X_1 + 0,418 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Efektifitas kerja akan meningkat sebesar 0,153 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Motivasi Kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Efektivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,153 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Efektivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,418 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Disiplin Kerja), Jadi apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Efektivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,418 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Motivasi Kerja sebesar 0,153, Disiplin Kerja sebesar 0,418. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa motivasi karyawan dan disiplin kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,531. Artinya bahwa 53,1% variabel Efektivitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 46,9% variabel Efektivitas Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan dan karakteristik pekerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Karyawan, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0,729, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Efektivitas Kerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Efektivitas Kerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Efektivitas Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X$ ) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai signifikansi  $F(0,000) < \alpha = 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat dari nilai  $R Square$  yaitu sebesar 0,531. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )

bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi variabel lain yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijaksanaan dan praktek manajemen yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji t antara  $X_1$  (Motivasi Kerja) dengan  $Y$  (Efektivitas Kerja Karyawan) menunjukkan  $t_{hitung} = 3,123$ . Sedangkan  $t_{tabel} (\alpha = 0,05 ; db_{residual} = 71)$  adalah sebesar 1,994. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,123 > 1,994$  atau nilai signifikansi  $t(0,003) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh  $X_1$  (Motivasi Kerja) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi karyawan atau dengan meningkatkan motivasi karyawan maka Efektivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- 2) Uji t antara  $X_2$  (Disiplin Kerja) dengan  $Y$  (Efektivitas Kerja Karyawan) menunjukkan  $t_{hitung} = 5,702$ . Sedangkan  $t_{tabel} (\alpha = 0,05 ; db_{residual} = 71)$  adalah sebesar 1,994. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,702 > 1,994$  atau nilai signifikansi  $t(0,000) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja atau dengan meningkatkan disiplin

kerja maka Efektivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas tersebut secara parsial yang dominan pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan adalah disiplin kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 4,08 hal ini berarti Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyetujui bahwa motivasi kerja di perusahaan ditunjukkan dengan pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan, keyakinan karyawan terhadap perusahaan, dan hubungan yang baik antar sesama karyawan. Sehingga dengan adanya motivasi kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya dan akhirnya memicu semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Pada item Disiplin Kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 4,20 maka disiplin kerja sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan, sehingga dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Pada item variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dan mempunyai rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 4,12. Dengan adanya mayoritas jawaban setuju berarti mayoritas karyawan sudah mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini berarti bahwa efektivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik.

Pembahasan mengenai pengaruh signifikan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,531. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan menurut Steers (1980:190) ada empat yaitu:

- a. Karakteristik Organisasi  
Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai sasaran disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang pada tempat yang tepat.
- b. Karakteristik Lingkungan  
Disamping karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan luar dan dalam juga berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah lingkungan di luar perusahaan misalnya, hubungan dengan masyarakat sekitar. Sedangkan lingkungan dalam adalah lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya, karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut.
- c. Karakteristik Pekerja  
Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.
- d. Kebijakan dan Praktek Manajemen  
Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau menghambat pencapaian tujuan, ini tergantung

bagaimana kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

Dugaan sementara terdapat variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerja yang diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel tersebut karena diduga kemungkinan adanya pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh signifikan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

a. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,153 ini berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 15,3%. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y), sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) yang diberikan, maka Efektivitas Kerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat pula.

b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,418 maka setiap ada kenaikan variabel bebas sebesar 100% akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 41,8%. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Sehingga dengan demikian apabila semakin baik tingkat Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh maka semakin meningkat pula Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,536 dan t tertinggi yaitu 5,702 dan signifikansi 0,000 ( $\alpha = < 0,05$ ), dibandingkan dengan variabel Motivasi

Kerja ( $X_1$ ) yang memiliki koefisien beta 0,293, t sebesar 3,123 dan signifikansi 0,003.

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dikarenakan disiplin kerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik sesuai dengan semangat kerja, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan serta terwujudnya tujuan perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Efektivitas kerja karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,271, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,126. Hal tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Efektivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Efektivitas kerja karyawan dapat diterima.

Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas kerja karyawan dilakukan dengan t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja yaitu motivasi karyawan dan disiplin kerja

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Efektivitas kerja karyawan.

### 5.2 Saran

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Disiplin kerja, karena variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam

mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan target pekerjaan agar selesai tepat waktu sehingga Efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan pemberian motivasi kerja bagi karyawan. Mengingat motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam melakukan pekerjaan, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Efektivitas kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.