

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN DAN KINERJA PEGAWAI PT. PLN DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA MALANG

Hendra Taufik Farid
Djamhur Hamid
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: bonkgan@usa.com

ABSTRACT

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 .

Keywords: *Human Resources, Work Motovation, Discipline, Employees Performace*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan atas dasar pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) 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

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sudah menjadi pemahaman bersama bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja (*performance*) yang optimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan dukungan dan motivasi dari dalam diri pegawai tersebut.

Pada saat yang sama, keahlian atau kompetensi pegawai akan turut ditentukan oleh kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan kedisiplinan yang tinggi pula maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Artinya, kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

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

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Luthans (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan. Dengan demikian, suatu motivasi kerja lebih merupakan modal diri dari setiap masing-masing individu. Kekuatan modal diri tersebut yang akan mengarahkan dan bahkan menentukan kekuatan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (1994) yang menjelaskan motivasi sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan sesuatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Rivai (2005) mengelompokkan pengertian motivasi dalam lima hal yaitu: (1) 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) inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sebagai sebuah kekuatan yang muncul dalam diri, suatu motivasi harus didukung agar menjadi potensi profesionalitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2007), motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dijelaskan oleh Martoyo (2000) yaitu: atasan, rekan kerja, sasaran fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Dalam hubungannya dengan performa kerja, Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik.

Motivasi dapat dipahami sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi sangat bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja dan dapat membawa implikasi pada meningkatnya produktivitas kerja. Bekerjasama dengan seseorang yang memiliki motivasi tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Dengan demikian suatu pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Dengan demikian faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting mengingat hasil kerja yang baik dan maksimal akan membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan

Sebagaimana telah disinggung diatas, kedisiplinan pegawai dapat ditentukan oleh faktor motivasi dari pegawai tersebut. Menurut Simamora (2006) disiplin merupakan bentuk pengendalian

diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan bisa dipahami sebagai suatu pengelolaan diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab. Handoko (2001) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Senada dengan pendapat diatas, Siagian (2004) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya juga dipengaruhi oleh kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian seseorang tersebut 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.

Dalam Hasibuan (2007) juga dijelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). 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 atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2009) menjelaskan 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.

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagi seorang pegawai

yang tidak mematuhi salah satu saja dari peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya tersebut, akan dinilai bahwa pegawai tersebut telah melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Artinya kedisiplinan dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap pegawai suatu organisasi atau perusahaan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Perwujudan kedisiplinan itu dapat dilihat dan dinilai dari sikap, perilaku dan bentuk tanggungjawab pegawai yang pada akhirnya adalah mendukung situasi dan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. 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 relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Rivai (2005) mengemukakan bahwa 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. Dapat dipahami bahwa kinerja seorang pegawai dapat ditunjukkan dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan perencanaan kegiatan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Mengutip pendapat Bernardin dan Russel, 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. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Suatu capaian kinerja dapat dilihat dari ketercapaian perencanaan kegiatan yang disusun oleh setiap pegawai dengan target luaran yang sudah ditentukan sebelumnya dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian, pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Menurut 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.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah pencapaian pekerjaan secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan setiap pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimensi yang dimaksud meliputi beragam kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah disesuaikan. Persoalan kinerja pegawai merupakan faktor yang tidak dapat disepelekan dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan. Seorang pegawai dengan disiplin dan motivasi yang baik dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya secara tepat dan benar akan berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan atau organisasi akan selalu berinovasi untuk menemukan strategi terbaik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif, untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kedisiplinan (Y_1), motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y_2) dan pengaruh kedisiplinan (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang sebelumnya telah diuji validitas dan realibilitas. Hipotesis yang diajukan adalah Hipotesis kerja (H_1) yaitu bahwa motivasi kerja (x) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan (y_1), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (y_2) dan kedisiplinan (y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (y_2) serta hipotesis nihil (H_0) yaitu bahwa motivasi kerja (x) tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan (y_1), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y_2) dan kedisiplinan (y_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y_2).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, tidak termasuk unsur pimpinan. Jumlah pegawai dimaksud adalah 78 orang dan oleh karena itu keseluruhan jumlah tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non-probability* dalam kategori teknik sampling jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penyebaran kuesioner kepada 78 responden, terdapat 65 yang diisi lengkap dan selanjutnya dianalisis dalam penelitian ini. Hasil analisis disampaikan dan disajikan sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Berdasarkan usia, responden pada penelitian ini mayoritas (hampir 60%) adalah pada usia 25-34 tahun sedangkan sisanya adalah pada kelompok usia 20-24 dan lebih dari 35 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden lebih banyak laki-laki dari pada perempuan walaupun perbedaan jumlahnya tidak begitu banyak. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan perguruan tinggi (D3 dan S1) dan hanya kurang dari 10 persen yang merupakan lulusan sekolah menengah (SMP dan SMA).

Data disajikan dalam tabel 1. dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Jumlah (%)
Usia	20-24	5/65 (7,69)
	25-29	22/65 (33,86)
	30-34	18/65 (27,70)
	35-39	5/65 (7,69)
	40-44	9/65 (13,84)
	45-49	3/65 (4,61)
Jenis Kelamin	Perempuan	27/65 (41,54)
	Laki-laki	38/65 (58,46)
Tingkat Pendidikan	SMP	3/65 (4,61)
	SMA	3/65 (4,61)
	D3	18/65 (27,70)
	S1	41/65 (63,08)

Sumber data: hasil penelitian yang diolah, 2014

Pengaruh dan Pola Korelasi Motivasi Kerja dan 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 2). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 95% atau dengan kata lain kurang dari tingkat kesalahan penelitian sebesar 5%.

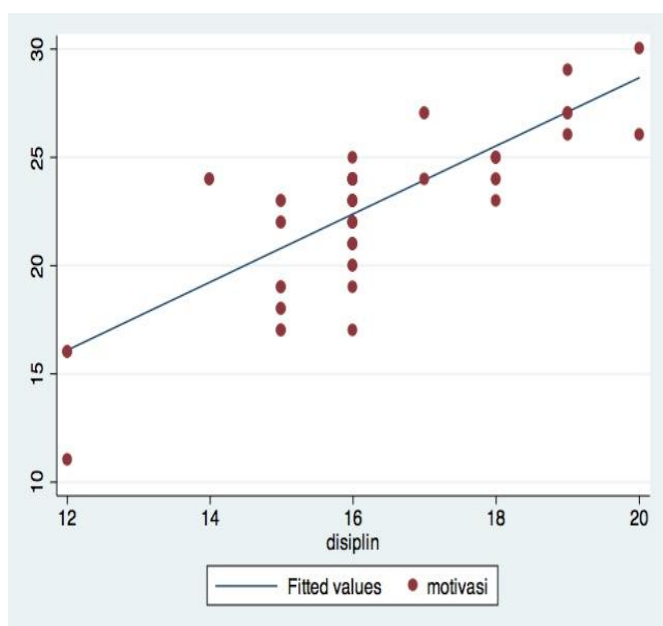
Pola korelasi antara variabel motivasi kerja dan kedisiplinan menunjukkan pola korelasi yang positif (lihat Gambar 1). Korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan. Dengan kata lain variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan memiliki dampak yang positif terhadap kedisiplinan

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Motivasi dan

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: hasil penelitian yang diolah, 2014



Gambar 1. Pola Korelasi Motivasi Kerja dan

Sumber data: hasil penelitian yang diolah, 2014

Pengaruh dan Pola Korelasi Motivasi Kerja dan 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%.

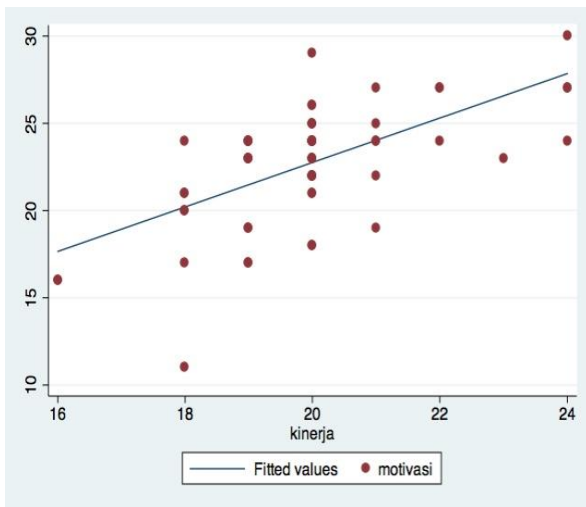
Pola korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan pola korelasi yang positif (lihat Gambar 3 tentang pola korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai). Korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan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

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Motivasi dan

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: hasil penelitian yang diolah, 2014



Gambar 2. Pola Korelasi Motivasi Kerja dan

Sumber data: hasil penelitian yang diolah,

Pengaruh dan Pola Korelasi Kedisiplinan dan 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%.

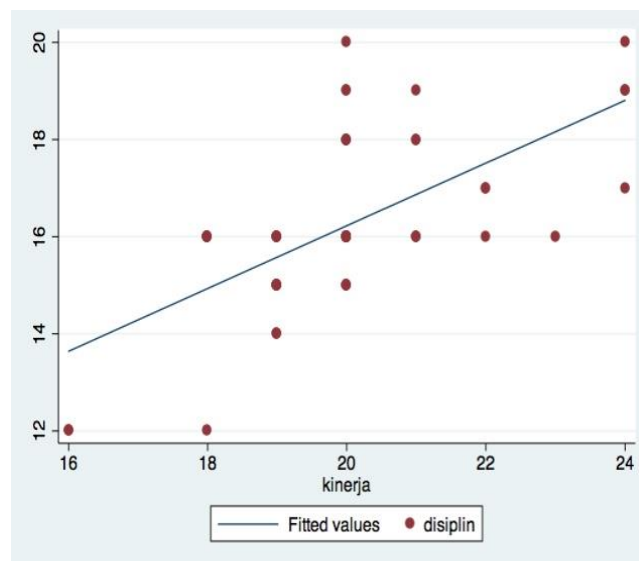
Pola korelasi antara variabel kedisiplinan dan kinerja pegawai menunjukkan pola korelasi yang positif (lihat Gambar 4 tentang pola korelasi kedisiplinan terhadap kinerja pegawai). Korelasi positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan kata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

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Kedisiplinan dan

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: hasil penelitian yang diolah, 2014



Gambar 3. Pola Korelasi Kedisiplinan dan Kinerja

Sumber data: hasil penelitian yang diolah, 2014

KESIMPULAN DAN SARAN

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 variabel 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

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.

Ranupandojo, H dan Husnan, S. (1994). *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Empat. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

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 YKPN

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, James L, Jhon M Ivanchevich, james H Donnelly. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Diterjemahkan oleh Djaeban Wahid. Jakarta: Erlangga

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

Handoko, H.T, 2001, *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A.P.(2009). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE: Yogyakarta