

E-ISSN: 2809-6959



**umjember**  
KNOWLEDGE, MORALITY, CIVILIZATION  
[www.unmuhjember.ac.id](http://www.unmuhjember.ac.id)



# NATIONAL MULTIDISCIPLINARY SCIENCES

KNOWLEDGE, MORALITY, CIVILIZATION

<http://proceeding.unmuhjember.ac.id>

Volume 1 ; No 1 (2022)

**PROCEEDING OF  
THE 1 ST SEMINAR REGIONAL  
“SEKOLAH DESA CERDAS” SDC BATCH I – 2021**



# NATIONAL MULTIDISCIPLINARY SCIENCES



KNOWLEDGE, MORALITY, CIVILIZATION

<http://proceeding.unmuhjember.ac.id>

Editorial Team

## EDITOR IN CHIEF



**Rizki Apriliyanto**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia



## MANAGING EDITOR



**Abdul Jalil**

Universitas Jember, Indonesia



## SECTION EDITOR



**Sri Wahyuni Andriani**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia



**Asroful Abidin**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia





**Rendy Mirwan Aspirandi**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia



**Risa M Muliastari**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia



**Kukuh Pribadi**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia



**Hilfi Harisan Ahmad**

Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia



**Andri Putra Kesmawan**

Universitas Gadjah Mada, Indonesia



**Wahyu Nurkholis Hadi S**

Chiang Mai University, Thailand



LAYOUT EDITOR



**Agista UI Hakim Paxi P**

Universitas Jember, Indonesia



**Septy Holisa Umamy**

Merah Maroon Institute, Indonesia



**National Multidisciplinary Science**

Managed: **Pusat Pengelola Publikasi dan Diseminasi Ilmiah**

Published: Universitas Muhammadiyah Jember

Address: Jl. Karimata No. 49 Sumpersari Jember

Phone : +6285334599691

e-mail : [p3di@unmuhjember.ac.id](mailto:p3di@unmuhjember.ac.id)



**National Multidisciplinary Science** is licensed under a [Creative Commons Attribution- 4.0 International Public License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC - BY 4.0).

Platform &  
workflow by  
OJS / PKP

---

---

## DAFTAR ISI

Kajian Determinasi Angka Stunting <b>Yoni Setiawan, Maheni Ika Sari</b>	1-5
Blue Ocean Leadership : Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa <b>Ibnu Atok Illah, Haris Hermawan</b>	6-10
Pemberdayaan Ekonomi Sebagai Upaya Kesejahteraan Masyarakat Di Era Pandemi Covid 2019 <b>Retno Endah Supeni , Agus Yuliantin, Bayu Wijayantini</b>	11-19
Peran Masyarakat Lokal Dalam Pengembangan Potensi Desa Wisata <b>Sulikah Kualaria, Bayu Wijayantini, Imam Hanafi</b>	20-26
Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Dan Pemanfaatan Air Bersih <b>Juhari, Maheni Ika Sari</b>	27-31
Desk Research: Rumah Layak Huni Bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah <b>Jumratul Rofikah, Haris Hermawan, Bayu Wijayantini</b>	32-36
Peran Serta Pemerintah Desa Dan Pemuda Desa Dalam Pelestarian Potensi Kekayaan Alam Dan Budaya <b>Nurlailiyah, Bayu Wijayantini</b>	37-41
Meta Analisis: Pencegahan Stunting Di Desa Gumelar <b>Dian Sulistiyowati, Haris Hermawan</b>	42-47
Mewujudkan Desa Sehat Dan Sejahtera Di Desa Candijati <b>Agus Irawan, Maheni Ika Sari</b>	48-52
Potensi Agrowisata Berbasis Masyarakat <b>Muzaki Ahmad Dayan, Maheni Ika Sari</b>	53-59
Transformasi Pembangunan Desa Menuju Desa Mandiri <b>Suhartono, Norita Citra Y</b>	60-62
Rumah Stunting Desa Tanggul Kulon Untuk Konvergensi Percepatan Pencegahan Stunting <b>Rifki Prasetyo, Haris Hermawan</b>	63-66
Identifikasi Industri Tahu Di Desa Wringinagung <b>Muhammad Roshiful Aqly</b>	67-69
Optimalisasi Peran LKD Dalam Pencapaian SDGs Desa <b>Khelmi Ainul Yakin</b>	70-72
Determinasi Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PLN UP3 Situbondo <b>Lela Nuhzulya, Yusron Rozzaid</b>	73-77

# Determinasi Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo

**Yusron Rozzaid**

Universitas Muhammadiyah Jember ; [yusronrozzaid@unmuhjember.ac.id](mailto:yusronrozzaid@unmuhjember.ac.id)

DOI: <https://doi.org/10.32528/nms.v1i1.16>

\*Correspondensi: Yusron Rozzaid

Email: [yusronrozzaid@unmuhjember.ac.id](mailto:yusronrozzaid@unmuhjember.ac.id)

Published: Januari, 2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Situbondo. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN Situbondo 71 pegawai. Penentuan jumlah sampel yaitu sebanyak 71 orang dan ditentukan secara purposive sampling. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Situbondo.

**Keywords:** Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Peningkatan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Pegawai perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini pelayanan terhadap masyarakat. Untuk dapat melahirkan pegawai berkualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan dengan menitik beratkan pada usaha meningkatkan kinerja kerja pegawai. Perusahaan meningkatkan kemauan pegawai untuk memunculkan perilaku produktif sehingga terarah pada pencapaian kinerja kerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Sherman, H. D., & Zhu, J. (2006))

Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai, serta tercapainya peningkatan kinerja pegawai. Beberapa hal yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai menurut Siswanto, B. (2019) diantaranya adalah disiplin pegawai dimana Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegaskan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan

ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan. Faktor lainnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja yang merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Selain itu Bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada pegawai secara penuh maka akan membuat pegawai semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila pegawai mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh pegawai yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu halnya dengan motivasi, motivasi itu sendiri merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perubahan. Karena itulah baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang. (Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013))

PT PLN UP3 Situbondo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat yang tugas utama adalah menerangi listrik di Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Bondowoso. Dalam rangka mewujudkan tugas utamanya PLN UP3 Situbondo perlu adanya dukungan dari pegawainya, dan hal ini terlihat dari di raihnya Juara 3 Pegawai Panutan Jatim pada tahun 2019. (<https://www.harianbhirawa.co.id>). Namun kondisi pandemi membuat beberapa pegawai terlambat masuk kerja. Tabel 1 berikut menunjukkan adanya data keterlambatan pegawai.

**Tabel. Data keterlambatan Pegawai PLN Situbondo tahun 2021**

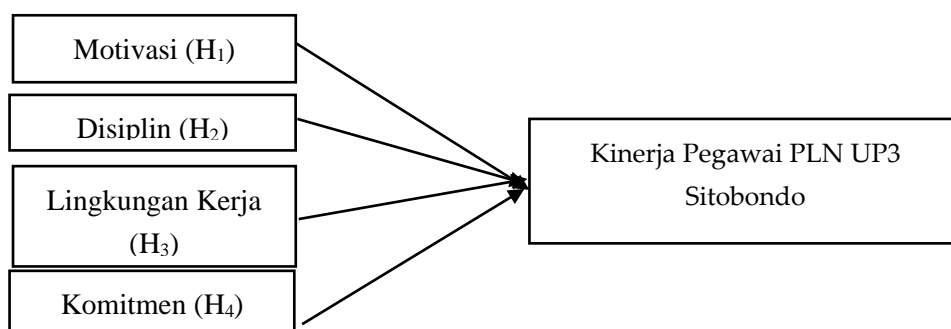
BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH	PRESENTASE
Januari	71	5	7%
Februari	71	4	5,6%
Maret	71	3	4,2%
April	71	3	4,2%
Mei	71	5	7%
Juni	71	2	2,8%
Juli	71	4	5,6%
Agustus	71	3	4,2%
September	71	5	7%
Oktober	71	4	5,6%
November	71	6	8,4%

**Sumber: PLN UP3 Situbondo**

Tabel diatas menjelaskan bahwa pegawai yang terlambat di masa pandemi cenderung meningkat dari jumlah pegawai yaitu 71 pegawai. Pegawai kurang disiplin dalam hal kehadiran. PLN UP3 SITUBONDO menerapkan jam masuk pukul 07.30-16.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang datang terlambat. Terlihat di bulan Januari sebesar 7% dan bulan november sebesar 8,4% terjadi kenaikan keterlambatan pegawai. Dari pra wawancara yang dilakukan beberapa pegawai tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja pegawai lebih baik lagi. Untuk itu maka studi tentang peningkatan Kinerja pegawai pegawai PLN UP3 Situbondo ini menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi untuk memperoleh fakta-fakta dan keterangan mengenai Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan Komitmen dari responden dengan menggunakan kuisioner. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Desain penelitian ini adalah explanatory research dengan analisis kuantitatif yang dipakai untuk mengukur Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Peningkatan Kinerja Pegawai yang diamati dan diukur (kuantitatif). Untuk memperoleh gambaran tentang peningkatan kinerja pegawai yang diamati melalui uji terhadap instrumen yang digunakan adalah dengan pengujian hipotesis pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai PLN UP3 Situbondo, dengan uji signifikansi parameter individual (uji t) dan selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Selanjutnya hasil uji tersebut diajukan sebagai cara untuk mendukung atau menolak teori-teori maupun hasil penelitian terdahulu yang dikonstruksi untuk membuktikan bahwa Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UP3 Situbondo. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PLN UP3 Situbondo sebanyak 71 orang. Pengumpulan data yang dilakukan untuk menganalisis hipotesis yaitu dengan observasi, wawancara dan bukti-bukti kinerja. Kerangka konseptual yang diajukan sebagai berikut.



Gambar 1: Kerangka konseptual kuantifikasi hipotesis

Hipotesis 1 yang diajukan berupa Motivasi terhadap kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo

Hipotesis 2 yang diajukan berupa Disiplin terhadap kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo

Hipotesis 1 yang diajukan berupa Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo

Hipotesis 2 yang diajukan berupa Komitmen terhadap kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t) Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t hitung dengan statistik t tabel dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil (Uji t)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,995	1,994	0,000	-
Motivasi	2,064	1,994	0,043	Signifikan
Disiplin	2,081	1,994	0,041	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,586	1,994	0,001	Signifikan
Komitmen	2,156	1,994	0,035	Signifikan

Sumber: Data diolah

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, . Pengaruh yang positif dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi pegawai pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Siagian, S. P. (2008), bahwa dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan pegawai akan terpelihara pula. Hal ini mendukung oleh penilaian pegawai yang positif terhadap motivasi pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Penilaian positif pegawai dapat dilihat dari tanggapan pegawai bahwa pegawai mendapatkan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan pada perusahaan, pegawai memiliki jaminan keamanan asuransi kecelakaan saat bekerja di perusahaan, perusahaan memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, perusahaan cukup memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi, dan semua pegawai mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan di perusahaan. Semakin baiknya motivasi pegawai PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, maka akan mendorong kinerja pegawai yang semakin baik.

Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Simamora, H. (2006) menyebutkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya. Penilaian positif pegawai dapat dilihat dari tanggapan pegawai bahwa pegawai bekerja cukup sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, pegawai menggunakan fasilitas kantor cukup sesuai prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, pegawai mengerjakan tugas pekerjaan dengan cukup penuh tanggung jawab, dan pegawai sudah cukup mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin baiknya disiplin kerja pegawai PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal ini Nitisemito, A. S.(2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai, maka para pegawai akan betah dalam bekerja tanpa adanya gangguan dan tekanan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal. Penilaian positif

pegawai dapat dilihat dari tanggapan pegawai bahwa pegawai menjalin hubungan baik dengan pegawai lain, pegawai berhubungan baik dengan pimpinan dalam batasan pekerjaan, dan pegawai telah mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Semakin baiknya lingkungan kerja yang ada pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo didukung oleh penilaian pegawai yang positif terhadap komitmen pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Penilaian positif pegawai dapat dilihat dari tanggapan pegawai bahwa pegawai akan cukup setia meskipun mengalami kebangkrutan pada perusahaan, pegawai merasa perusahaan ini telah cukup banyak berjasa bagi kehidupan pegawai sehingga pegawai bekerja lebih giat untuk perusahaan ini, dan pegawai cukup ingin bertahan bekerja di perusahaan ini meskipun mungkin banyak peluang bagi pegawai di perusahaan lain. Semakin baiknya komitmen pegawai pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### SIMPULAN

Penelitian ini telah mampu menganalisis Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo. Untuk itu perlu dilakukan beberapa evaluasi dan terobosan baru agar Kinerja pegawai meningkat dimana Kinerja pegawai merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Diantaranya adalah memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan dan memberikan jaminan keamanan asuransi kecelakaan, serta meningkatkan pemberian kedudukan kepada pegawai yang berprestasi. Selain itu bekerja cukup sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, pegawai menggunakan fasilitas kantor cukup sesuai prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, pegawai mengerjakan tugas pekerjaan dengan cukup penuh tanggung jawab, dan pegawai sudah cukup mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press.
- Nitisemito, A. S.(2010). Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sherman, H. D., & Zhu, J. (2006). Service productivity management: Improving service performance using data envelopment analysis (DEA). Springer science & business media.
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIMS, 7(2).
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.

<https://www.harianbhirawa.co.id/pln-up3-juara-3-situbondo-jadi-pegawai-panutan-jatim/>



Kampus  
Merdeka  
INDONESIA JAYA



# SERTIFIKAT

SEKOLAH DESA CERDAS ( SDC - Batch I )

No.712a/II.3.AU/KEP/FEB/D/2021

**Diberikan Kepada :**

**Yusron Rozzaid, SE., MS.i**

Sebagai PEMAHALAH

dengan Judul : Determinasi Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PLN UP3 Situbondo

Kegiatan Seminar Regional " Sekolah Desa Cerdas Batch I "yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember bekerjasama dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Ketua Panitia

**Dr. Haris Hermawan, MM**

NIP. : 15 03 640

Dekan FEB Unmuh Jember

**Maheni Ika Sari, SE., MM**

NIP. :197708112005012001

Didukung Oleh



Jember  
19 - 21 September 2021  
08.00 Wib