

ABSTRAK

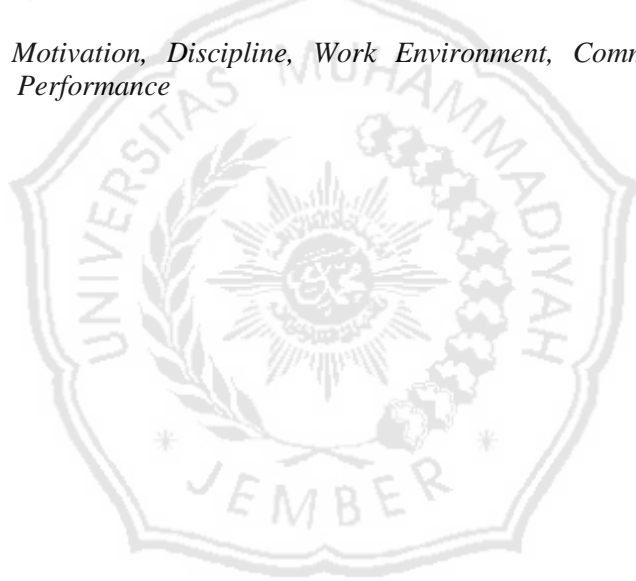
Era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh 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 karyawan 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 karyawan pada PT. PLN Situbondo 71 karyawan. 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 karyawan pada PT.PLN UP3 Situbondo.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Peningkatan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The current era of globalization, which is marked by changes that are so fast, an organization or institution that is demanded to be held by all those in the organization. Employee performance is one of the most valuable assets owned by an organization, because humans are the only resource that can drive other resources. This study aims to increase motivation, discipline, work environment and commitment to improving employee performance at PT. UP3 Situbondo. The data used in this study consisted of primary data obtained through questionnaires. The population in this study is a company at PT. PLN Situbondo 71 employees. The number of samples is 71 people and determined by purposive sampling. For data analysis, the authors used multiple linear regression analysis. Based on the results of testing hypotheses that can prove the existence of motivation, discipline, work environment and commitment to improving performance at PT. UP3 Situbondo

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Environment, Commitment, Employee Performance*



**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI,
DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PADA
PT. PLN UP3 (UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN)
SITUBONDO**

SKRIPSI



oleh:

**Lela Nuzhulya
NIM. 1510411173**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2019**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lela Nuzhulya

NIM : 1510411173

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul: Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo; adalah hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan, dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut dimuka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, Mei 2019

Yang menyatakan,

Lela Nuzhulya

NIM. 1510411173

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI,
DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PADA
PT. PLN UP3 (UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN)
SITUBONDO**



Oleh:

Lela Nuzhulya
NIM. 1510411173

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Trias Setyowati, SE,SH, MM

Dosen Pembimbing Pendamping : Yusron Rozzaid, SE, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul ; *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo*, telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember pada :

H a r i :
Tanggal :
Tempat : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,

Dr. Nurul Qomariah, MM
NPK 06 03 426

Anggota 1,

Anggota 2,

Trias Setyowati, SE,SH, MM
NPK 05 09 477

Yusron Rozzaid, SE., M.Si
NPK 11 13 577

Mengesahkan:

Dekan,

Ketua Program Studi

Dr. Arik Susbiyani, SE, M.Si
NPK 01 09 289

Haris Hermawan, SE, MM
NPK 15 03 643

PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya. Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk:

1. Terimakasih untuk ayah atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini. Lalu teruntuk ibu, terima kasih juga atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Serta segala hal yang telah ibu lakukan, semua yang terbaik.
2. Terimakasih untuk kakak saya yang selalu memberi dukungan, memotivasi dan membantu saya saat mengerjakan tugas akhir ini. Terimakasih untuk septyan yang selalu mendukung dan juga membantu selama menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Terima kasih juga yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing, Bapak/Ibu yang dengan sabar telah membimbing hingga selesai.
4. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen D yang sudah membantu saat mengerjakan tugas akhir ini. Terimakasih untuk suka duka selama 4 tahun ini.
5. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya mempersembahkan skripsi ini untuk kalian semua orang-orang yang saya cintai. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

MOTTO

“EVERYDAY IS RACE, THE LAST BUT NOT LEAST”

(Anonymous)

“Setiap hari kehidupan begitu cepat, bagaikan pembalap berebut dan melaju menjadi nomor satu, tetapi yang terakhir bukanlah yang terburuk.”

**“SUCCESS IS THE ABILITY TO GO FROM ONE FAILURE TO ANOTHER
WITH NO LOSS OF ENTHUSIASM”**

(Sir Winston Churchill, Great Britain Prime Minister on World War II)

“Kesuksesan adalah kemampuan untuk beranjak dari suatu kegagalan kegagalan yang lain tapi tanpa kehilangan keinginan untuk berhasil”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kupanjatkan hanya pada ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Skripsi ini merupakan karya penulis dan merupakan salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Dalam penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis menyadari telah banyak pihak yang membantu, membimbing dan mendorong serta memberi semangat pada penulis. Penulis sadar tanpa bantuan dari berbagai pihak, penulis akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itulah pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Arik Susbiyani, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember;
2. Ibu Trias Styowati, SE, SH,MM selaku dosen pembimbing I dan Bapak Yusron Rozzaid, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan;
3. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis;
4. Ayahku dan Ibuku yang mencurahkan seluruh cinta, kasih sayang, perhatian serta doa untuk kesuksesan dan kebahagiaanku.
5. Rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa fakultas ekonomi yang telah banyak memberikan masukan dan dukungan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

Atas amal baik yang telah diberikan pada penulis semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai dan semoga rahmat serta hidayahNya diberikan kepada kita semua. Besar harapan penulis semoga skripsi ini berguna bagi penulis khususnya dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jember, Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PEMBIMBINGAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.1.1 Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Motivasi Kerja	10
2.1.4 Disiplin	13
2.1.5 Lingkungan Kerja	16
2.1.6 Komitmen	18
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis	23
BAB 3 METODE PENELITIAN	24
3.1 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	24
3.1.1 Identifikasi Variabel	24
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.2 Desain Penelitian	25
3.3 Pengukuran Variabel	26
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27

3.4.2	Sampel	27
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	27
3.5	Jenis Data	28
3.6	Sumber Data	28
3.7	Teknik Pengumpulan Data	28
3.7.1	Wawancara	28
3.7.2	Kuisisioner	29
3.7.3	Dokumentasi	29
3.8	Teknik Analisis Data	30
3.8.1	Uji Instrumen Data	30
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.8.3	Uji Hipotesis	31
3.8.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Gambaran Umum	33
4.1.1	Gambaran Umum PT. PLN Situbondo	33
4.1.2	Visi dan Misi PT. PLN Situbondo	33
4.1.3	Struktur Organisasi PT. PLN Situbondo	33
4.1.4	Aspek Kegiatan PT. PLN Situbondo.....	37
4.1.5	Statistik Deskriptif Responden	38
4.2	Jenis Data untuk Kebutuhan Analisis	39
4.2.1	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	39
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4.2.4	Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)	45
4.2.5	Hasil Uji F	46
4.2.6	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	47
4.3	Pembahasan	47
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data keterlambatan Karyawan PT PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo	4
2.1	Penelitian Terdahulu	21
4.1	Statistik Deskriptif Demografi Responden	38
4.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi	39
4.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin	40
4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	41
4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen	41
4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	42
4.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	43
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.9	Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	44
4.10	Hasil Perhitungan Uji F	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka konseptual	22
4.1	Struktur Organisasi PT. PLN Situbondo	34



DAFTAR LAMPIRAN

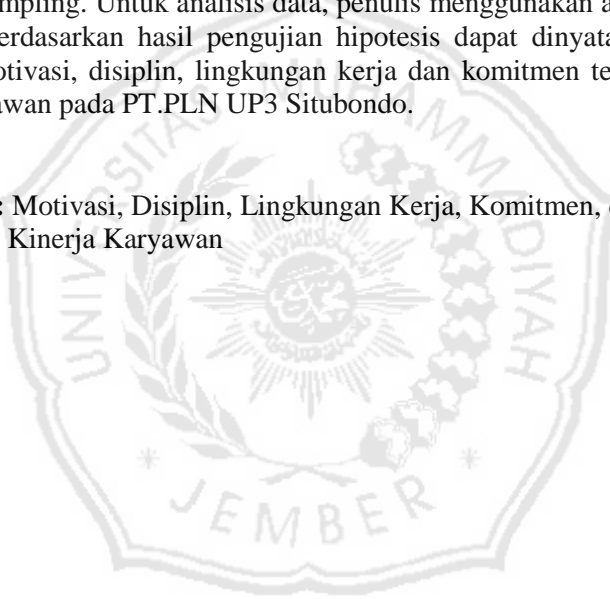
Lampiran	Judul Lampiran
1	Kuesioner Penelitian
2	Rekapitulasi Data Jawaban Responden
3	Hasil Uji Validitas
4	Hasil Uji Reliabilitas
5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda



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 karyawan 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 karyawan 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 karyawan pada PT. PLN Situbondo 71 karyawan. 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 karyawan pada PT.PLN UP3 Situbondo.

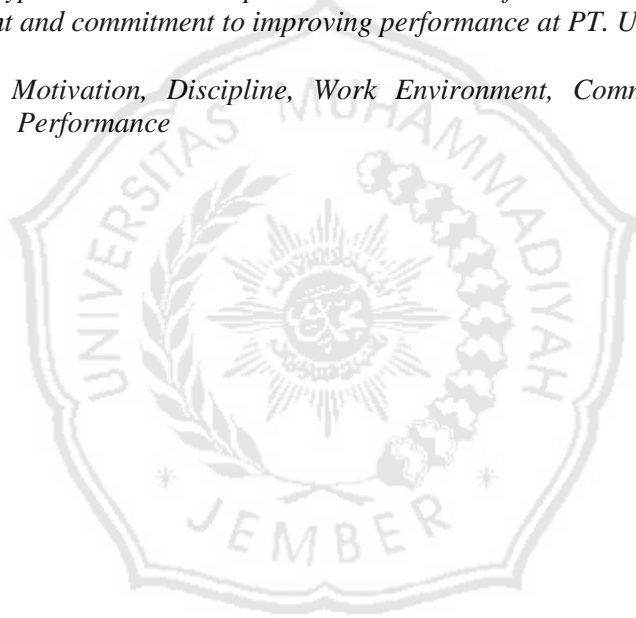
Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Peningkatan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The current era of globalization, which is marked by changes that are so fast, an organization or institution that is demanded to be held by all those in the organization. Employee performance is one of the most valuable assets owned by an organization, because humans are the only resource that can drive other resources. This study aims to increase motivation, discipline, work environment and commitment to improving employee performance at PT. UP3 Situbondo. The data used in this study consisted of primary data obtained through questionnaires. The population in this study is a company at PT. PLN Situbondo 71 employees. The number of samples is 71 people and determined by purposive sampling. For data analysis, the authors used multiple linear regression analysis. Based on the results of testing hypotheses that can prove the existence of motivation, discipline, work environment and commitment to improving performance at PT. UP3 Situbondo

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Environment, Commitment, Employee Performance*



METODELOGI PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

3.1.1 Identifikasi Variabel

Variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda, dengan demikian variabel itu merupakan sesuatu yang bervariasi (Sugiyono, 2011 : 38). Dengan demikian, berdasarkan uraian teori dan hipotesa sebelumnya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel X atau variabel *independent* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor, antecedent (Sugiyono, 2011: 39). Variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen.

2. Variabel terikat

Variabel Y atau variabel *dependent* (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2011 : 39) variabel terikat dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini salah satunya yaitu motivasi. Menurut Hasibuan motivasi merupakan pemberian dorongan, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi memiliki indikator dimana menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Soejono (2000:67) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya ketetapan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap peraturan kantor.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja terdapat tiga indikator menurut Nitisemito (2002:182) diantaranya yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan. Derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama merupakan pengertian dari komitmen. Di dalam komitmen terdapat indikator menurut Nitisemito (2002:182) diantaranya hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Menurut Mangkunegara kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki beberapa indikator menurut Mangkunegara (2009:75) diantaranya kualitas kerja yang merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang

seharusnya dikerjakan., kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya atau dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Menurut Sarwono (2006:79), pengertian desain penelitian adalah sebagai sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan.

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. Jogyanto (2010:115) mengatakan penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data opini individu. Selain itu menggunakan teknik kuisioner yang merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Penelitian ini metode kuisioner digunakan untuk memperoleh informasi dari pelanggan melalui pertanyaan-pertanyaan yang mengungkap tentang Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan Komitmen pada PT.PLN Situbondo. Pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-kata sendiri. Dengan adanya penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen. Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan penelitian dan desain sampel yang digunakan. Pengumpulan data penelitian ini melalui kuisioner dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan yang terakhir diberi kesimpulan dan saran.

3.3 Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert ini variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan jawaban setiap item instrument, yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Menurut Djali (2008) Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert itu sebenarnya untuk mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan seseorang terhadap suatu objek yang jenjangnya bias tersusun atas :

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010: 173). Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN Situbondo karena merupakan komunitas yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dan memenuhi syarat untuk dapat disebut sebagai suatu populasi dengan keseluruhan karyawan pada PT. PLN Situbondo 71 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).

Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 71 orang responden. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah berupa data kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dari seluruh sampel yang ditetapkan. Penelitian ditujukan kepada karyawan tetap pada PT. PLN Situbondo.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang pengambilan objeknya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan berbagai cara menurut Mas'ud (2004). Sedangkan *purposive sampling* menurut Sugiyono (2010) adalah teknik menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Teknik *purposive sampling* ini berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik responden yang disesuaikan dengan maksud penelitian. Berikut kriteria pengambilan sampel pada PT. PLN Situbondo:

1. Karyawan tetap
2. Karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun.

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif

adalah analisis data yang menggunakan data tidak berbentuk angka-angka yang biasanya data verbal yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara (Nurgiyantoro, 2004). Dari hasil analisis data kuantitatif diperoleh hasil yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan data kualitatif. Dalam penelitian ini analisis kualitatif tersebut adalah hasil pernyataan responden dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, kemudian jawaban dengan skor terbanyak yang disimpulkan.

2. Data kuantitatif

yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel- variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

3.6 Sumber Data

Sumber data adalah informasi yang memiliki arti bagi penggunaannya. Data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan dari data yang digunakan untuk menyusun skripsi ini menggunakan sumber data antara lain:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber asli, tanpa perantara melalui wawancara kepada manajer PT.PLN UP3 Situbondo.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan yang berupa literatur seperti majalah, surat kabar, buku-buku referensi, artikel, jurnal, website maupun keterangan dari kantor yang ada hubungannya dalam penelitian tersebut dan kaitanya dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan secara langsung (bertatap muka) maupun tidak langsung (melalui media perantara seperti telepon atau lain sebagainya). Wawancara yang dilakukan secara terstruktur artinya peneliti telah mengetahui pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, sedangkan wawancara tidak terstruktur yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya.

3.7.2 Kuisisioner

Menurut Anwar (2009: 168) Angket atau kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

3.7.2.1 Fungsi kuisisioner antara lain :

- a. Guna mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan catatan permanen.
- b. Guna menjamin validitas informasi yang diperoleh dengan metode lain.
- c. Pembuatan evaluasi progam bimbingan.
- d. Guna mengambil sampling sikap atau pendapat dari responden.

3.7.2.2 Kelebihan Metode Kuisisioner

- a. Tidak membutuhkan kehadiran peneliti.
- b. Mampu dibagikan secara bersama-sama kepada seluruh responden.
- c. Waktunya fleksibel, tergantung waktu senggang responden.
- d. Dapat dibuat anonim atau tanpa nama sehingga responden tidak malu dalam menjawab pertanyaan yang diajukan.
- e. Pertanyaan dapat distandarkan.

3.7.2.3 Langkah-Langkah Penyusunan Angket atau Kuesioner

- a. Penulis membuat daftar pertanyaan.
- b. Setelah itu diberikan kepada responden.
- c. Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

3.7.3 Dokumentasi

Pengertian dokumentasi menurut Paul Otlet (1905) adalah suatu aktivitas usaha yang berupa mengumpulkan, mengolah, menyimpan, menemukan kembali dan menyebarkan suatu dokumen.

Sedangkan menurut Arikunto (2006:158) Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari dan mengolah data dari sumber literature yang terkait dengan masalah yang diteliti.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

3.8.1.1 Uji Validitas

Ferdinand (2006) menyatakan valid dapat berarti bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Suatu alat ukur dikatakan valid jika mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dan dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment (Husein Umar, 2003) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah obsevasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Korelasi Product Momen Pearson dalam SPSS. Pada penelitian ini perhitungan validitas instrumen digunakan bantuan software computer yaitu SPSS (*Statistical Package For the Socil Science*)¹⁷for windows menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikan 0,05 (korelasi *product momen pearson*). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila : r hitung \geq r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total yang berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Bila : r hitung \leq r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total yang berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa jauh alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Alat ukur yang digunakan dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adlah konsisten atau stabil jika dilakukan berulang-ulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* (), dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha* () > 0,05 (Ferdinand, 2006).

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai vaiabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005). Jadi analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh peningkatan kinerja karyawan dan motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen sebagai variabel bebas. Rumus umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Peningkatan kinerja

a = Koefisien Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

X₃ = Lingkungan kerja

X₄ = Komitmen

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen) secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (peningkatan kinerja SDM).
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen) secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (peningkatan kinerja SDM).

3.8.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Dasar penerikan kesimpulan atas pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika F hitung $> F$ tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung $< F$ tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square (Ghozali, 2005). Dari koefisien determinasi (R²) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum PT. PLN Situbondo

Perusahaan Listrik Negara Distribusi Jawa Timur Area Situbondo berlokasi di Jl. Cempaka No. 35 Situbondo, berdiri diatas tanah seluas 300 m² dengan beberapa bangunan seperti Kantor, Mushola, Koperasi dan tempat parkir. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Situbondo ini berdiri pada tahun 1995 dan merupakan perluasan area kerja bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur yang berpusat di Surabaya. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Cabang Situbondo bertugas merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Situbondo

1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

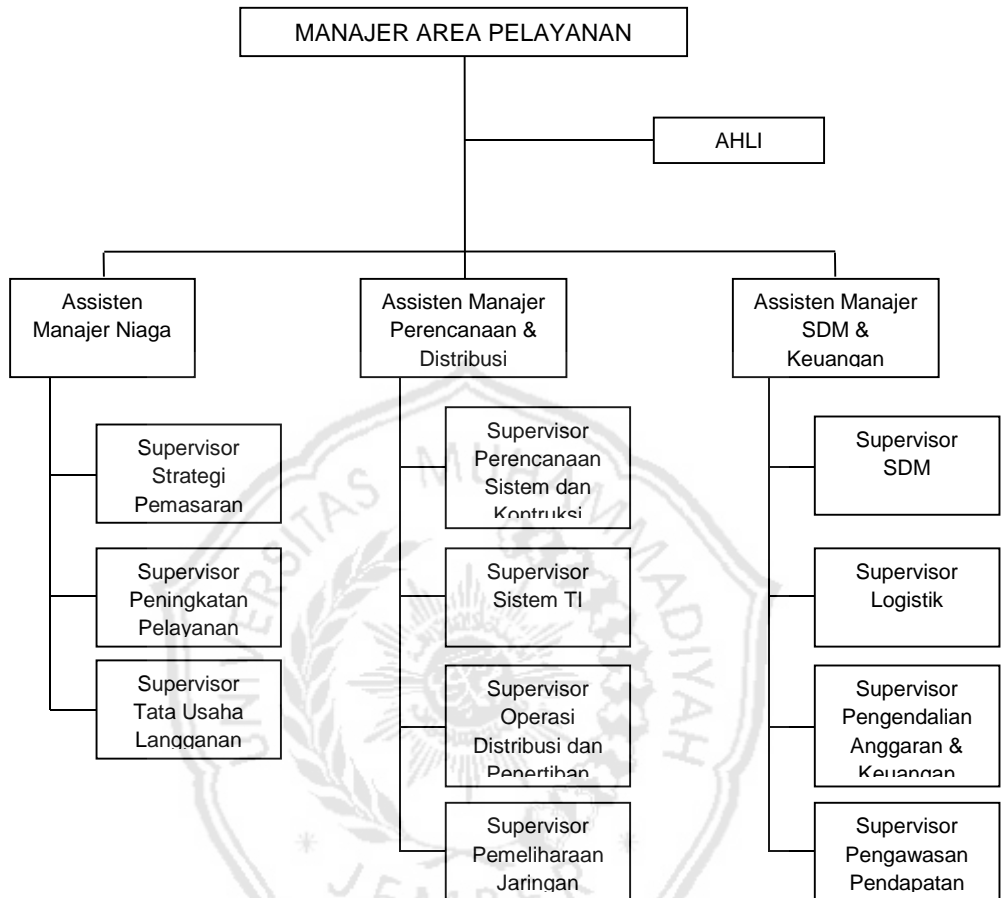
2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kinerja karyawan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Situbondo

Struktur organisasi merupakan merupakan pola tertentu dari suatu organisasi yang menggambarkan bagian-bagian pekerjaan beserta personal yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Suatu organisasi memiliki berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, namun tetap dikoordinasi agar selaras demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut bagan struktur organisasi PT. PLN Situbondo.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN Situbondo



Sumber: PT. PLN Situbondo

Struktur Organisasi dari PT. PLN Situbondo, terdiri dari:

1. Manajer Area Pelayanan
2. Ahli
3. Asisten Manajer Bidang Niaga
4. Asisten Manajer Bidang Perencanaan dan Distribusi
5. Asisten Manajer Bidang SDM dan Keuangan

Uraian fungsi organisasi dari masing-masing posisi tersebut adalah:

1. Manajer Areaa.
 - a. Kinerja Utama Ratio Operasi Susut, Piutang, Kepelanggan dan Citra; perusahaan, di samping kinerja unit lainnya.
 - b. Uraian fungsi utama

- 1) Mensinergikan seluruh unit garis depan dan seluruh fungsi di APJ dalam mengoptimalkan sumber daya dan kemitraan untuk memaksimalkan Kinerja Unit dan Citra Perusahaan berdasarkan hukum dan ketentuan yang berlaku, termasuk surat kuasa dan kebijakan *General Manager*.
 - 2) Menjalin komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal yang efektif serta mengembangkan dan memberdayakan seluruh potensi SDM untuk meningkatkan Budaya Perusahaan (Saling Percaya dan Peduli) dan *Good Corporate Government (Responsibility, Accountability, Fairness dan Transparency)* disertai pembinaan SDM.
 - 3) Berkoordinasi dengan unit Pusat Penyalur Pembangkit (P3B), Area Pelayanan Distribusi (APD) bila ada, Unit Distribusi lain (bila ada) dan APJ yang berbatasan.
 - 4) Melengkapi pengaturan lebih lanjut (yang belum diatur oleh Kantor Distribusi), melaksanakan monitoring (memantau dari masing-masing unit pelayanan) dan evaluasi.
2. Ahli
- a. Membuat rekomendasi solusi masalah dan konsep realistis untuk memaksimalkan kinerja APJ.
 - b. Melaksanakan kegiatan tertentu, bekerjasama dengan unit garis depan dan atau fungsi terkait, termasuk operasional lapangan, untuk memaksimalkan kinerja APJ dengan persetujuan manajer atau asisten manajer yang bersangkutan.
 - c. Bertanggung jawab kepada manajer.
3. Asisten Manajer Niaga
- a. Fungsi Asisten manajer niaga adalah memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerja melalui Fungsi Sistem Informasi, Administrasi Niaga, Sistem Pelayanan, dan Sistem pemasaran.
 - 1) Fungsi Sistem Informasi
Mengelola pengoperasian dan pemeliharaan seluruh sistem informasi terpadu, pengembangan sistem informasi untuk meminimalkan proses bisnis manual antara lain: *Rute Meter (RBM)* berbasis GIS dan Gardu.
 - 2) Fungsi Administrasi Niaga
Membuat laporan yang benar (Rekonsiliasi dengan fungsi keuangan dan akuntansi APJ dan unit yang bersangkutan), dan menyampaikannya ke Kantor Distribusi (KD) antara lain Tata Usaha Langanan III-07, TUL-III09, 12 RB, TUL.IV-04/06, Pendapatan

lain-lain, mengelola tagihan tertentu “terpusat” antara lain TNI, Polri, Pemda, Intansi Vertikal, Surat Pengakuan Tunggakan (SPT).

3) Fungsi Sistem Pelayanan

Mengelola perbaikan penetrasi segmen TR dengan pendekatan territorial antara lain perbaikan Arsif Induk Langganan (AIL), Data Induk Langganan (DIL), baca meter, penagihan, penertiban (tunggakan/pemutusan), RBM, Tingkat Mutu Pelayanan (TMP), kehumasan antara lain Tarif Dasar Listrik (TDL), UGD, dana, sarana dan pelatihan.

4) Fungsi Strategi Pemasaran

Memperbaiki sistem pelayanan potensial untuk memaksimalkan kinerja APJ khususnya segmen konsumen tegangan tinggi dan tegangan menengah, antara lain *CIS (Customer Information System)*, DPP (Daftar Piutang Pelanggan), AIL, PB/PD (Pemasangan Baru/Penambahan Daya), dan Daftar tunggu, UMTL, Pembayaran Langsung, *Updating PJBTL (Pcrjanjian Jual Beli Tenaga Listrik)*, dan lain-lain.

- b. Bekerjasama dengan Asisten Manajer Perencanaan dan Distribusi, Asisten SDM dan Keuangan, Ahli fungsi terkait di APJ dan Unit Garis Depan untuk memaksimalkan kinerja APJ dan Distribusi Jawa Barat dan Banten. Khususnya penekanan susut dan tunggakan, antara lain upaya Unit Garis Depan untuk program gardu sisipan (sekaligus untuk perbaikan tegangan dan pemasaran), pemutusan sementara dan sambung.
 - c. Mengkoordinasikan fungsi-fungsi Supervisor, Ahli, Juru Utama dan Juru dilingkungan Bagian Niaga dan bertanggungjawab kepada Manajer APJ.
4. Asisten Manajer Perencanaan dan Distribusi
- a. Fungsi utama Asisten Manajer Perencanaan Dan Distribusi adalah Mengelola fungsi perencanaan terpadu dan fungsi pengelolaan sistem distribusi, bekerjasama dengan Ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi unit garis depan dalam memaksimalkan kinerjanya.
 - b. Fungsi Perencanaan
 - 1) Merencanakan pengembangan jaringan distribusi 1 tahun kedepan
 - 2) Membicarakan, justifikasi setiap aktifitas investasi yang direncanakan.
 - 3) Merencanakan biaya pemeliharaan jaringan selama 1 tahun
 - 4) Memantau realisasi investasi dan pemeliharaan di APJ
 - 5) Dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dengan Bidang Perencanaan Distribusi.
 - c. Fungsi Distribusi

- 1) Memonitor dan merekap data jaringan TM/TR eksisting dan merekap data UPJ TM/TR.
 - 2) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan pelayanan gangguan TM/TR disemua UPJ.
 - 3) Memantau TMP di UPJ TM/TR dan memberi masukan/cara perbaikan.
 - 4) Mengawasi langsung pelaksanaan SOP (*Standard Operation Procedures*) jaringan sistem untuk kunjungan VVIP/VIP.
 - 5) Melaksanakan pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengendalian sistem *Automatic Meter Reading*.
 - 6) Melaksanakan perakitan Alat Pengukur Pembatas (APP)
 - 7) Berkomunikasi dengan sesama APJ dalam hal koordinasi sistem.
 - 8) Dalam melaksanakan tugas berkomunikasi dengan Bidang Disiribusi
- d. Mengkoordinasi Permanfaatan Anggaran Bersama Asisten Manajer Niaga, Asisten Manajer SOM dan Keuangan dan Unit Garis Depan untuk memaksimalkan kinerja, khususnya penekanan susut dan tunggakan antara lain upaya Unit Garis Depan untuk program gardu sisipan, melanjutkan perbaikan data pelanggan (DIL) terpadu (sekaligus program analisis susut per penyulang dan per gardu dan program pengurangan tagihan listrik akibat TMP tidak terpenuhi), pengembangan Unit Garis Depan baru, dll.
5. Asisten Manajer SDM dan Keuangan
- a. Fungsi Utama Asisten Manajer SDM dan Keuangan adalah Mengelola fungsi keuangan, fungsi SDM dan Organisasi, fungsi administrasi, hukum dan komunikasi, bekerjasama dengan Ahli dan fungsi terkait di APJ, untuk memfasilitasi Unit Garis Depan dalam memaksimalkan kinerjanya.
 - b. Mengkoordinasikan penyediaan likuiditas operasional Unit Garis Depan, rekonsiliasi penerimaan, pembayaran, rekening listrik di rekening bank PLN, program kehumasan, pengembangan sarana, apresiasi, dan promosi pegawai, penyediaan material pada setiap saat dibutuhkan, pengembangan Unit Garis Depan baru, dan lain-lain bersama Asisten Manajer Niaga, Asisten Manajer Perencanaan dan Distribusi serta Unit Garis Depan yang bersangkutan.

4.1.4 Aspek Kegiatan PT. PLN Situbondo

Aspek kegiatan PT. PLN Situbondo sebagaimana dinyatakan dalam pasal 5 peraturan (Pemerintah No. 18 tahun 1972 tentang PLN adalah :

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum serta memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan

2. Mengusahakan penyaluran listrik dengan jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta menjunjung peningkatan kegiatan ekonominya.
3. Merintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik.
4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

4.1.4 Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden (jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan), sedangkan deskriptif variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data yang menyajikan distribusi hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Responden penelitian adalah karyawan tetap PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan adalah 71 orang. Berikut ini disajikan statistik demografi responden yang merupakan karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Demografi Responden

	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	59	83,1
	Perempuan	12	16,9
	Jumlah	71	100,0
Pendidikan	SMU/SMK	16	22,5
	D3	26	36,7
	S1	29	40,8
	Jumlah	71	100,0
Masa Kerja	< 5 tahun	25	35,2
	5 – 10 tahun	31	43,7
	> 10 tahun	15	21,1
	Jumlah	71	100,0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini semuanya berjenis kelamin laki-laki. Dari sisi pendidikan, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU/SMK sebanyak 16 orang, Diploma sebanyak 26 orang, dan Sarjana sebanyak 29 orang. Sedangkan dari sisi masa kerja dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 25 orang, lama kerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 31 orang, dan lama kerja lebih dari 10

tahun sebanyak 15 orang. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dengan jenis kelamin laki-laki, latar belakang pendidikan lulusan Sarjana (S1) dan memiliki masa kerja antara 5 – 10 tahun.

4.2 Jenis Data untuk Kebutuhan Analisis

4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata Indikator
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Karyawan mendapatkan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan pada perusahaan.	7	35	24	5	0	3,64
2.	Karyawan memiliki jaminan keamanan asuransi kecelakaan saat bekerja di perusahaan ini.	10	30	25	6	0	3,64
3.	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan.	6	37	24	4	0	3,61
4.	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	10	24	30	7	0	3,50
5.	Semua karyawan mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan di perusahaan ini.	11	23	29	8	0	3,55

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel motivasi yang diukur dengan lima indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 yang berarti motivasi pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dipersepsikan baik. Baiknya motivasi dapat dilihat dari karyawan mendapatkan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan pada perusahaan, karyawan memiliki jaminan keamanan asuransi kecelakaan saat bekerja di perusahaan, perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode

tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, perusahaan cukup memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, dan semua karyawan mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan di perusahaan.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata Indikator
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Semua karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	10	28	29	4	0	3,64
2.	Semua karyawan menggunakan fasilitas kantor sesuai prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan	10	24	29	8	0	3,36
3.	Sebagian besar karyawan selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	5	25	36	5	0	3,32
4.	Sebagian besar karyawan sudah mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	9	26	31	5	0	3,48

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel disiplin yang diukur dengan empat indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 3 yang berarti disiplin pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dipersepsikan cukup baik. Cukup baiknya disiplin dapat dilihat dari karyawan bekerja cukup sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan menggunakan fasilitas kantor cukup sesuai prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, karyawan mengerjakan tugas pekerjaan dengan cukup penuh tanggung jawab, dan karyawan sudah cukup mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata Indikator
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Semua karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	15	39	12	5	0	3,91
2.	Semua karyawan berhubungan baik dengan pimpinan dalam batasan pekerjaan	19	33	14	5	0	3,95
3.	Sebagian besar karyawan telah mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	14	40	11	6	0	3,93

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel lingkungan kerja yang diukur dengan tiga indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 yang berarti lingkungan kerja pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dipersepsikan baik. Baiknya lingkungan kerja dapat dilihat karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, karyawan berhubungan baik dengan pimpinan dalam batasan pekerjaan, dan karyawan telah mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata Indikator
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Saya akan tetap setia meskipun mengalami kebangkrutan pada perusahaan ini.	9	27	27	8	0	3,50
2.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupan saya sehingga saya bekerja lebih giat untuk perusahaan ini	11	23	26	11	0	3,55
3.	Saya ingin bertahan bekerja di perusahaan ini meskipun mungkin banyak peluang bagi saya di perusahaan lain	11	28	27	4	1	3,61

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel komitmen yang diukur dengan tiga indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 3 yang berarti komitmen pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dipersepsikan cukup baik. Cukup baiknya lingkungan kerja dapat dilihat karyawan akan cukup setia meskipun mengalami kebangkrutan pada perusahaan, karyawan merasa perusahaan ini telah cukup banyak berjasa bagi kehidupan karyawan sehingga karyawan bekerja lebih giat untuk perusahaan ini, dan karyawan ingin bertahan bekerja di perusahaan ini meskipun mungkin banyak peluang bagi karyawan di perusahaan lain.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata Indikator
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	17	37	14	3	0	3,86
2.	Semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	45	18	2	0	3,82
3.	Semua karyawan berusaha bekerja dengan teliti	9	31	29	2	0	3,68
4.	Semua karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan	13	29	26	3	0	3,80

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kinerja karyawan yang diukur dengan empat indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 yang berarti kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dipersepsikan baik. Baiknya kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan berusaha bekerja dengan teliti, dan karyawan cukup mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik motivasi *moment*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	X _{1,1}	0,757	0,194	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,796	0,194	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,741	0,194	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,845	0,194	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,901	0,194	0,000	Valid
Disiplin	X _{2,1}	0,729	0,194	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,830	0,194	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,801	0,194	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,802	0,194	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X _{3,1}	0,894	0,194	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,872	0,194	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,890	0,194	0,000	Valid
Komitmen	X _{3,1}	0,901	0,194	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,869	0,194	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,847	0,194	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y ₁	0,523	0,194	0,000	Valid
	Y ₂	0,661	0,194	0,000	Valid
	Y ₃	0,723	0,194	0,000	Valid
	Y ₄	0,706	0,194	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen) maupun variabel dependen (kinerja karyawan) mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Keterangan
Motivasi	0,869	Reliabel > 0,50
Disiplin	0,799	
Lingkungan Kerja	0,861	
Komitmen	0,842	
Kinerja karyawan	0,544	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* () lebih besar dari 0,50. Sesuai yang disyaratkan oleh Ferdinand (2006) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi		t _{hitung}	Sig.	Keterangan
	B	Beta			
Konstanta	5,008	-	5,995	0,000	-
Motivasi	0,154	0,264	2,064	0,043	Signifikan
Disiplin	0,158	0,214	2,081	0,041	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,291	0,352	3,586	0,001	Signifikan
Komitmen	0,163	0,209	2,156	0,035	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,008 + 0,154 X_1 + 0,158 X_2 + 0,291 X_3 + 0,163 X_4$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,008, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja karyawan masih tercapai meskipun tanpa keempat variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.

2. $b_1 = 0,154$, artinya apabila variabel disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen sama dengan nol, maka peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,154 satuan.
3. $b_2 = 0,158$ artinya apabila variabel motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen sama dengan nol, maka peningkatan variabel disiplin sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,158 satuan.
4. $b_3 = 0,291$ artinya apabila variabel motivasi, disiplin, dan komitmen sama dengan nol, maka peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,291 satuan.
5. $b_4 = 0,163$ artinya apabila variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka peningkatan variabel komitmen sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,163 satuan.

4.2.4 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) t_{hitung} dengan tingkat signifikan () yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) nilai probabilitas $< 5\%$ (). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	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: Lampiran 6

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,064 > 1,994$ dan signifikansi $<$ yaitu $0,043 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.

2. Pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,081 > 1,994$ dan signifikansi $<$ yaitu $0,041 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel disiplin (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_2 diterima.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,586 > 1,994$ dan signifikansi $<$ yaitu $0,001 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.
4. Pengaruh variabel komitmen (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,156 > 1,994$ dan signifikansi $<$ yaitu $0,035 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel komitmen (X_4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H_4 diterima.

4.2.5 Hasil Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya nilai F_{tabel} pada $n = 71$, $k = 4$, dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,51.

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Uji F

<i>Dependent Variable</i>	<i>Independent Variable</i>	<i>R Square</i>	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Y	X_1, X_2, X_3, X_4	0,705	39,412	2,51	0,000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $(k - 1) (n - k)$ ($39,412 > 2,51$) dan nilai probabilitas signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo.

4.2.6 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.11 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,705, hal ini berarti 70,5% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen sedangkan sisanya sebesar 29,5% disebabkan oleh faktor lain gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F diperoleh hasil bahwa secara umum hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut.

Pertama, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian yang dilakukan Prihantoro (2012), Liana dan Irawati (2014), Delviyandri dan Aziz (2010), serta Tielung (2013) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Siagian (2008), bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula. Moekijat (2010) moral yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi kerja

mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo didukung oleh penilaian karyawan yang positif terhadap motivasi pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Penilaian positif karyawan dapat dilihat dari tanggapan karyawan bahwa karyawan mendapatkan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan pada perusahaan, karyawan memiliki jaminan keamanan asuransi kecelakaan saat bekerja di perusahaan, perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, perusahaan cukup memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, dan semua karyawan mendapatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan di perusahaan. Semakin baiknya motivasi karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, maka akan mendorong kinerja karyawan yang semakin baik.

Kedua, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian yang dilakukan Prihantoro (2012), serta Liana dan Irawati (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Simamora (2006) menyebutkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo didukung oleh penilaian karyawan yang positif terhadap disiplin pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Penilaian positif karyawan dapat dilihat dari tanggapan karyawan bahwa karyawan bekerja cukup sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan menggunakan fasilitas kantor cukup sesuai prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, karyawan mengerjakan tugas pekerjaan dengan cukup penuh tanggung jawab, dan karyawan sudah cukup mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin baiknya disiplin kerja karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Ketiga, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian yang dilakukan Prihantoro (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Nitisemito (2004) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana karyawan berada selalu dalam kondisi yang baik. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan, maka para karyawan akan betah dalam bekerja tanpa adanya gangguan dan tekanan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo didukung oleh penilaian karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo. Penilaian positif karyawan dapat dilihat dari tanggapan karyawan bahwa karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, karyawan berhubungan baik dengan pimpinan dalam batasan pekerjaan, dan karyawan 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 karyawan.

Dan *keempat*, variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian yang dilakukan Prihantoro (2012) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Nitisemito (2004) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana karyawan berada selalu dalam kondisi yang baik. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan, maka para karyawan akan betah dalam bekerja tanpa adanya gangguan dan tekanan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian yang menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan)

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



KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini semakin baik motivasi dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini semakin baik disiplin dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo.
4. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini semakin baik komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo, oleh karena itu hendaknya perusahaan dalam hal ini PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo selalu memperhatikan hal-hal khususnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Berkaitan dengan motivasi, PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo hendaknya tetap memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan dan memberikan jaminan keamanan asuransi kecelakaan, serta meningkatkan pemberian kedudukan kepada karyawan yang berprestasi. Berkaitan dengan disiplin, PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo hendaknya mempertahankan karyawan untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta meningkatkan karyawan selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Berkaitan dengan lingkungan kerja, PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo hendaknya mempertahankan karyawan berhubungan baik dengan pimpinan dalam batasan pekerjaan, serta meningkatkan karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. Dan, berkaitan dengan komitmen, PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan

Pelanggan) Situbondo hendaknya mempertahankan keinginan karyawan untuk bertahan bekerja di perusahaan ini meskipun mungkin banyak peluang di perusahaan lain, serta meningkatkan karyawan akan tetap setia meskipun mengalami kebangkrutan pada perusahaan.

2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,5%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia



DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. Journal of Occupational Psychology. 63 (1): 1- 18.
- Arfan.2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto.(2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asep. 2003. *Penelitian bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta : Grasindo
- Dyne dan graham J.W. 2005.*Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and validation*.Academic Management Journal.
- Djali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Elliot et al. 2000. *Educational Psychology: Efective Teaching, Effective Learning, 3rd edition*. United States of America: Mc Graw Hill Companies.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall*.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamalik. 2002 .*Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Al gensindo.
- Hamalik. (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Isyandi, B. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Jogiyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.Yogyakarta :Graha Ilmu

- Mathis & Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah dan Mukaram (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Morgan. 2001. *Introduction to Psychology*. New York: The Ms. Grow Will Book Company.
- Mowday dalam Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Mullins dan Walker. 2013. *Marketing Management: A Strategic Decision-Making Approach, 8th Edition, McGraw-Hill International Edition*.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurgiyantoro Burhan dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Sarmadi, 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007, h. 279) "Job performance is the amount of succesfull.
- Siagian. 2008. *Manajemen sumber daya manusia* : bumiaksara.
- Simanjuntak. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta
- Singodimedjo, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta : Kencana

Sumarsono,2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Soejono, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.

Steers dan Porter.1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2013.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Umar. 2003.*Metodologi penelitian: aplikasi dalam pemasaran*. Jakarta:gamedia pustaka utama

Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007)

