

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nabila Nursiska Yani¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: nabila.115190417@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 11-08-2023, revisi: 05-01-2024, diterima untuk diterbitkan: 16-01-2024

ABSTRAK

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi maka perusahaan perlu memikirkan karyawan. khususnya mengenai kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara Sebanyak 120 responden dengan teknik *purposive sampling*. Analisa data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square Strutural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang ada pada *Software SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin tidak berpengaruh namun positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, untuk disiplin diharapkan lebih ditingkatkan lagi walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja, serta sasaran dan variabel lebih diperluas.

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

ABSTRACT

Human resource issues are in the spotlight for companies to survive in the era of globalization, so companies need to think about employees. especially regarding employee performance because it is influenced by three main factors namely motivation, discipline and job satisfaction which are central factors in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, discipline and job satisfaction on employee performance at PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) in North Jakarta. The research design used is quantitative using survey methods. The population in this study were employees of PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) in North Jakarta. There were 120 respondents using purposive sampling technique. Data analysis in this study used *Partial Least Square Strutural Equation Modeling* (PLS-SEM) in *SmartPLS* version 4. The results showed that motivation had a positive effect on employee performance, discipline had no but positive effect on employee performance and job satisfaction had a positive effect on employee performance. Motivation and job satisfaction affect employee performance. Discipline has no effect on employee performance. For companies, it is hoped that it can increase employee motivation and job satisfaction because it has a large influence on employee performance, for discipline it is hoped that it will be further enhanced even though it does not affect employee performance. For further research, it is expected to pay attention to motivation and job satisfaction, as well as more expanded objectives and variables.

Keywords: motivation, discipline, job satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting atau tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik intitusi maupun perusahaan serta berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan tersebut KemenAg (2020). Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi maka perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan karena kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal Sandika & Andani (2020).

Menurut Nisyak. (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut. Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu bagi kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara”.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara?

Kajian teori

Motivasi

Hal penting dalam dunia organisasi adalah motivasi karena motivasi dapat mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat ataupun antusias dalam mencapai hal optimal serta motivasi juga menjadi dorongan, motivasi sebagai faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Menurut Robbins (2018 dalam Irviani & Fauzi) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Disiplin

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan simpulan tersebut maka disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Berarti tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. maka kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan seseorang yang bekerja mengharap mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh seorang manajer. Sehingga seorang manajer harus memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja menurut Hamali (2016).

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Stolovitch dan keeps (2016 dalam Edison *et al*) kinerja merupakan segolongan hasil kerja yang dicapai dan mengacu pada Tindakan pencapaian dan juga pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kaitan antar variabel

Motivasi dengan kinerja karyawan

Menurut Rahman, Purwati, & Yazid (2017) mengatakan bahwa pada perusahaan motivasi mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari memberikan motivasi kerja terhadap karyawan adalah karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif. Oleh karena itu juga dapat memelihara dan meningkatkan moral, gairah dalam bekerja dan semangat dalam bekerja dikarenakan karyawan merasakan pekerjaan yang menantang.

Motivasi dapat mendorong berkembangnya motivasi yang berprestasi dalam suatu perusahaan, yang hendak mempercepat tumbuh dan kembangnya persaingan sehat antara individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh J. S., & Silvy, B. *et al* (2019) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya-Binjai dari 42 responden.

Disiplin dengan kinerja karyawan

Menurut Musanef (2017 dalam Mutia Arda) mengatakan bahwa “Disiplin sama pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, yang diartikan disiplin setiap karyawan senantiasa memengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap perusahaan perlu ditegaskan disiplin karyawan-karyawannya, dengan melalui disiplin yang tinggi akan produktivitas kerja karyawan dalam pokoknya dapat ditingkatkan. Adapun juga perlu ditanamkan kepada setiap karyawan terhadap disiplin dengan sebaik-baiknya”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, A. *et al* (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Tinggi hal tersebut belum pasti dapat meningkatkan kinerja karyawannya dari 55 responden.

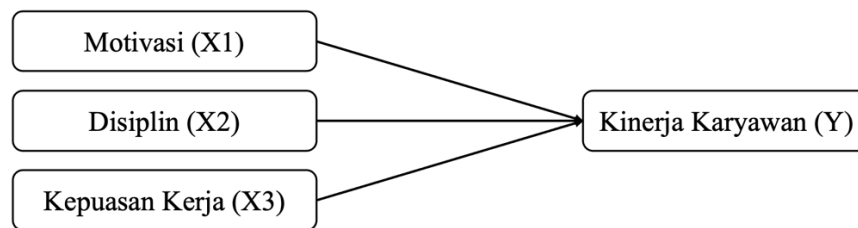
Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Robbins (2017 dalam mutia arda) mengatakan bahwa “Seorang karyawan yang Bahagia merupakan seorang karyawan yang produktif maupun produktivitas yang menghasilkan kepuasan”. Kalau diterapkan pada suatu perusahaan sehingga dapat dikatakan perusahaan dengan karyawan yang terpuaskan ataupun tercukupi cenderung lebih efektif, maka produktivitas karyawan sendiri menjadi meningkat.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dalam sikap positif orang tersebut terhadap pekerjaannya yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Lain halnya dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan sikap agresif ataupun sebaliknya menarik diri dari kontak dengan lingkungan kerja dan rekan kerja Sutrisno (2017 dalam mutia arda). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari *et al* (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex Kabupaten Bandung dari 30 responden.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara.

H₂: Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena dalam penelitian ini menggunakan metode survei, pada metode survei peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 316 karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. Pada teknik pengambilan sampel *non-probability* ada berbagai macam salah satunya adalah teknik pemilihan sampel *purposive sampling*. Menurut Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Kriteria pada *purposive sampling* terbagi menjadi dua yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah kriteria inklusi. Kriteria pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara, usia 20 tahun - >50 tahun keatas dan jenis kelamin. Peneliti menggunakan jumlah sampel untuk diteliti pada penelitian ini berjumlah 120 responden. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4 untuk menganalisis data. Pada *SmartPLS* versi 4 ini peneliti menggunakan tipe model *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021) nilai *Convergent validity* dapat dikatakan valid jika nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5.

Tabel 1. Hasil analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi	0,505
Disiplin	0,589
Kepuasan Kerja	0,581
Kinerja Karyawan	0,656

Suatu instrument dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 Qiyah, D. U., (2021). Menurut Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021) nilai reliabilitas indikator-indikator pada sebuah susunan dapat diuji dengan menggunakan pendekatan *Composite Reliability*. Jika suatu susunan ataupun variabel memiliki nilai *Composite Reliability* yang > 0,7 maka dapat diartikan bahwa konstruk atau variabel tersebut telah memenuhi *Composite Reliability*.

Tabel 2. Hasil analisis reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Motivasi	0,805	0,827	0,859
Disiplin	0,825	0,865	0,877
Kepuasan Kerja	0,815	0,823	0,873
Kinerja Karyawan	0,925	0,927	0,938

Menurut Christian, M., & Ekawati, S. (2022) Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel predictor memiliki pengaruh dalam model struktural. Kalau nilai (f^2) sebesar 0,02 maka pengaruhnya lemah, jika nilainya sebesar 0,15 maka pengaruhnya sedang dan nilai sebesar 0,35 maka pengaruhnya kuat dalam level struktural.

Tabel 3. Hasil analisis *effect size* (f^2)

Variabel	Motivasi	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi				0,054
Disiplin				0,023
Kepuasan Kerja				0,607

Menurut Christian, M., & Ekawati, S. (2022) nilai pada (Q^2) diatas angka 0 (nol) memperlihatkan model mempunyai *Predictive Relevance* sedangkan kalau nilai (Q^2) dibawah angka 0 (nol) maka memperlihatkan model kurang mempunyai *Predictive Relevance*

Tabel 4. Hasil analisis *predictive relevance* (Q^2)

Variabel	Q^2 predict
Kinerja Karyawan	0,539

Tabel 5. Hasil analisis *path coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,172	0,180	0,074	2,323	0,020
Disiplin -> Kinerja Karyawan	0,117	0,123	0,092	1,268	0,205
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,605	0,602	0,087	6,979	0,000

H₁: Motivasi berpengaruh dan memiliki original sampel positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. T-statistik sebesar 2,323 dan *P-values* 0,020.

H₂: Disiplin tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara namun memiliki original sampel positif. T-statistik sebesar 1,268 dan *P-values* 0,205.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh dan memiliki original positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. T-statistik sebesar 6,979 dan *P-values* 0,000.

Pembahasan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 120 Responden. Jenis kelamin responden didominasi laki-laki sebanyak 109 orang (90,8%), umur responden didominasi 20-29 tahun sebanyak 35,8%. Penelitian ini dianalisa menggunakan *software SmartPLS* versi 4 tipe *Partial Least Squares Structural Equating Modeling (SmartPLS PLS-SEM)*.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019).

Disiplin tidak berpengaruh namun positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. Hal ini sejalan dengan menurut Saputra, W., & Wibowo, I. (2017) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PPSU Kelurahan Duren Sawit di Jakarta Timur.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara. sedangkan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara namun memiliki original sampel positif.

Saran

Dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya terutama pada indikator pada kegigihan karyawan (Saya memiliki kemampuan bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan) dan promosi (saya merasa senang ketika mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan). Untuk variabel disiplin untuk terus meningkatkan lagi walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Dapat memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja. Sasaran pada penelitian ini dapat diperluas ke perusahaan lainnya yang ada di Jakarta dan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara.

Ucapan terima kasih

Terima kasih kepada Dosen Pembimbing, Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M.. yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, bimbingan, arahan dan motivasi bagi peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta kepada karyawan PT PLN Priok PGU (*Power Generation Unit*) di Jakarta Utara yang telah bersedia mengisi kuesioner.

REFERENSI

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60
- Arnaldo, G. & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 722-730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13156>
- Christian, M. & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570>
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134-151.

- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Irviani, & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. CV Andi Offset.
- Nisyak. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Surabaya. Jurnal ilmu dan Riset Manajemen, 5.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi, 82-85.
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis, 2(2), 138-152.
- Sandika, S. & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1245-1253.
- Sinambela, Z. Y. (2018). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Disiplin Dengan Perilaku Pekerja Diketinggian Pada Pemasangan Besi Proyek South Gate Tahun 2018 (Doctoral dissertation, Universitas Binawan).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. Pengantar Statistika, 1, 33.