

Faktor Utama Penentu Kinerja Karyawan Perusahaan BUMN Pada PT. PLN (PERSERO)-ULP PRAFI Kabupaten Manokwari

Marthina Mofu, Yuyun P. Rahayu*, Sisilia M. Parinusa
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Article History:

Received: June 17, 2022

Accepted: July 1, 2022

*Corresponding Author:

E-mail:

yp.rahayu@unipa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work ability, work motivation and work discipline on employee performance and to determine what factors dominantly affect the performance of PT PLN UIW P2B..P3B Manokwari-ULP Prafi employees, Manokwari Regency. The variables observed in this study include work ability, work motivation and work discipline. The primary data used in the study were obtained from questionnaires. Meanwhile, secondary data were obtained from relevant agencies and from a review of scientific literature. The analytical method used is multiple linear regression. The results obtained for R^2 are 0.788. This explains that 78.8% of the dependent variable used is able to explain the performance of PT. the PLN. While the remaining 21.2% is explained by other variables that are not included as variables in the model. The final result shows that work ability, work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance at the 95% confidence level.

Keywords: Work ability; Work motivation; Work discipline; Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN UIW P2B..P3B Manokwari-ULP Prafi Kabupaten Manokwari. Variabel yang diamati dalam penelitian ini antara lain kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Data primer yang digunakan dalam penelitian didapatkan dari kuisioner. Sedangkan data sekunder didapatkan dari instansi terkait dan dari tjiawan literatur ilmiah. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh untuk R^2 sebesar 0.788. Ini menjelaskan bahwa sebesar 78,8% variabel dependen yang digunakan mampu menjelaskan kinerja pegawai PT. PLN tersebut. Sedangkan 21,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam model. Hasil akhir menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Kata kunci: kemampuan kerja; motivasi kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan diera global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menghimpun atau mengumpulkan

orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan dengan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) merupakan perusahaan yang didirikan atau dikelola oleh Negara untuk menjalankan kegiatan operasional di sektor industri dan bisnis strategis. Pemerintah Indonesia mendirikan BUMN dengan dua tujuan utama, yaitu tujuan bersifat ekonomi dan tujuan bersifat sosial. Bidang-bidang usaha ini menyangkut kehidupan masyarakat banyak, seperti perusahaan listrik, minyak, dan gas bumi sebagaimana dimuat dalam pasal 33 UUD 1945. Tujuan BUMN yang bersifat sosial antara lain dalam menciptakan lapangan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selanjutnya, pemerintah telah berusaha menciptakan lapangan kerja agar masyarakat dapat terserap dalam dunia kerja tersebut.

Untuk mendapat pekerjaan sebagai karyawan atau pegawai harus mempunyai keahlian dan pada akhirnya dapat diukur kinerja seorang pegawai BUMN yang berada di Provinsi Papua Barat. Papua Barat merupakan ibu kota dari 12 kabupaten dan 1 kota dengan jumlah penduduk Papua Barat yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dengan demikian, jumlah permintaan pelayanan terhadap penggunaan listrik pun semakin meningkat. Semakin banyak penduduk disuatu daerah akan seiring dengan peningkatan kebutuhan dari masyarakat, salah satunya yaitu tenaga listrik yang dimiliki oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN). Untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, perusahaan telah memproduksi sejumlah pembangkit listrik. Tabel 1 menunjukkan jumlah pembangkit listrik PLN, Kapasitas terpasang, Kemampuan dan beban puncak menurut lokasi tahun 2016-2017.

Tabel 1.
Jumlah Pembangkit Listrik PLN, Kapasitas Terpasang, Kemampuan Dan Beban Puncak Menurut Lokasi Tahun 2016-2017

No.	Lokasi	Unit	Kapasitas Terpasang	Kemampuan Mesin	Beban Puncak
1	Sanggeng	34	32517	21800	12500
2	exces power SDIC	2	10000	10000	8000
3	Ransiki	6	1630	1246	650
4	Oransbari	7	21992	1180	560
5	Mansinam	4	150	146	46
6	Prafi	2	2500	2500	2000
7	Warkapi	1	20	18	15
8	pulau lemon	2	42	10	5
9	Pegaf	3	528	460	60
Total		62	50397	37378	23341

Sumber:BPS, 2019

Perusahaan listrik negara yang berada di Prafi yang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dimana pada peseroan terbatas perusahaan unit induk wilayah pusat pengatur beban pusat peyaluran dan pengaturan beban (PT PLN UIW P2B..P3B Manokwari ULP). Hal ini dilihat dari jumlah penggunaan dan pelanggan listrik dari tahun 2014-2018 yang terus meningkat.

Tabel 2.
Jumlah Penggunaan Dan Pelanggan Listrik Tahun 2014-2018

No.	Tahun	Penggunaan Listrik (KWH)	Pelanggan Listrik
1	2018	123.324,54	40.717
2	2017	116.112,14	42.132
3	2016	106.090,97	38.598
4	2015	97.058,37	34.399
5	2014	93.036,83	31.498
Total		535.622,85	1.87344

Sumber: BPS, 2020

Pada tabel 2 diketahui bahwa jumlah penggunaan terbesar ada di tahun 2018 dengan jumlah penggunaan listrik mencapai 123.324,54 KWH (Killo Watt Hour) dan jumlah pelanggan listrik mencapai 40.717 pelanggan. Ini menunjukan bahwa pegawai PLN Prafi harus bekerja keras untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja. Disisi lainnya, masih terdapat banyak kendala yang membuat masyarakat merasa kurang puas dengan pelayanan dari kantor PLN tersebut, salah satunya adalah pemadaman yang tidak teratur, tidak sesuai dengan jadwal atau dalam hal pemberitahuan yang disampaikan oleh pihak PLN.

Kinerja merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan, teknis teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai (Hasibuan, 2000). Untuk meningkatkan kinerja seseorang harus mempunyai kemampuan kerja, disiplin kerja, dan mempunyai motivasi yang baik untuk bisa meningkatkan kinerja dari kantor/ perusahaan itu sendiri salah satunya yaitu Perusahaan listrik Negara.

Peningkatan kinerja dalam perusahaan atau kantor yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tetentu Dengan demikian kinerja dapat diartikan dengan gambaran mengenai tingkat capaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategik organisasi dalam kantor atau perusahaan yang dikemukaan oleh Lumi et al. (2017); Muhammad (2017); dan Putriani (2018). Dalam penelitian mereka dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kedisiplinan kerja, beban kerja, pelatihan, pengembangan karir, kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja dalam suatu perusahaan yang bergerak di bidang

ketenagakerjaan bagian listrik atau PLN. Faktor-faktor tersebut apabila tidak dilakukan atau dijalankan dengan baik dalam sebuah perusahaan atau kantor maka pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut akan sia-sia dan tidak akan meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan atau kantor.

Kemampuan kerja, menurut Lumi et al. (2017), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di area Manado. Artinya, bahwa kemampuan yang baik untuk bekerja dalam suatu perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Bukan hanya kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja namun dalam penelitian ini juga diteliti tentang kepemimpinan yang juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga motivasi yang memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang dikemukaan oleh (Putriani 2018) menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Palembang. Motivasi kerja juga sangat penting dalam sebuah perusahaan atau kantor untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik (Fachreza and Abd Majid 2018; Lestari 2018; Lestiana and Suryadi 2021). Namun dalam penelitian ini bukan hanya motivasi saja yang mempengaruhi kinerja melainkan juga gaya kepemimpinan dari atasan ke bawahan, dari pegawai ke pegawai lainnya turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Selain itu, kepuasaan kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasaan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Di sisi lain apabila seorang pegawai dalam sebuah perusahaan atau kantor tidak disiplin kerja dalam hal mentaati peraturan dan waktu kerja, maka pekerjaan akan sia-sia dan tidak berhasil. Dengan demikian, sebuah perusahaan sangat membutuhkan indikator kedisiplinan dalam bekerja.

Seseorang pegawai/karyawan apabila telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Menurut Muhammad (2017), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukan hanya kedisiplinan saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitiannya, tetapi termasuk juga motivasi kerja yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UIW P2B..P3B Manokwari-ULP Prafi kabupaten Manokwari.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Dari pengertian tersebut dapat artibawa pengertian kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya serta hasil pekerjaannya. mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Agar tercapainya tujuan organisasi tidak bias dilepaskan dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Harbani 2010).

Konsep kinerja pada dasarnya dapat di lihat dari dua segi, yaitu kinerja (pegawai) dan kinerja (organisasi). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Selanjutnya kinerja juga didefinisikan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi banyak mempunyai pengertian diantaranya adalah menurut Wibawa (1992) dan Atmosudirdjo (1997) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah

sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Chaizi (2004) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, prang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang lebih baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Indikator Kinerja yang dimaksud oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) 1999 adalah:

1. Masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dapat dibutuhkan agar bisa pelaksanaan kegiatan sehingga berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumberdaya manusia, informasi, kebijakan atau perundang undang, dan sebagainya.
2. Keluaran (outputs) adalah segala sesuatu yang dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik.
3. Hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang dapat mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Manfaat (benefits) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja di capai secara individu atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang di peroleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga di berikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga di berikan hak dan kekuasaan untuk di tindak lanjuti, sehingga pekerjaan dapat di lakukan dengan baik.
3. Pekerja haruslah di lakukan secara legal, yang berarti dalam melakukan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah di tetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah di tetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang erlaku umum.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah atau organisasi. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Dessler (2000) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apapun yang di capai seseorang di bandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan, salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah para pegawai dalam melaksanakan tuga-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Menurut Robbins (2002), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kepampuan tersebut dilihat dari dua segi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2002), kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat (Gibson et al. 1985). Menurut Hasibuan (2000), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan. Hirarki kebutuhan menurut Maslow dalam inti teori Maslow dalam bukunya Gibson et al. (1985) ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri.

5. Pengamalan kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

6. Disiplin kerja

Disiplin Kerja Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Siagian (1999), “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dimana untuk mengukur kinerja karyawan dan sumber data penelitian yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh dari data institusi resmi terkait dan dari studi pustaka.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan wawancara langsung dengan seksi operasional dan petugas operasionalnya.
2. Kuisioner yang digunakan untuk mengukur persepsi dan sikap pegawai pada PT PLN UIW P2B..P3B Manokwari-ULP Prafi kabupaten manokwari. Dilakukan dengan mengajukan lembaran kuisioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Daftar pertanyaan yang akan dilakukan merupakan tes skala likert dengan pilihan jawaban dikategorikan sebagai suatu pertanyaan sikap SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Kategori R(ragu-ragu) tidak diikutsertakan menhindari sikap keragu-raguan pada pegawai terhadap kinerja dikantor tersebut.
3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN UIW P2B..P3B Manokwari-ULP Prafi kabupaten Manokwari. Sampel yang digunakan berdasarkan perhitungan rumus slovin yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

Rumus Slovin:
$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas error 10%

l = bilangan konstan

$$n = \frac{65}{65(10\%)^2 + 1} = \frac{65}{65(0.01) + 1} = \frac{65}{1,65} = 39,9 \text{ responden atau } 40 \text{ pegawai.}$$

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda (*multivariate regression*), merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh bebas atau independen terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah model dari persamaan regresi berganda tersebut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja

B₀ = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien

X₁ = kemampuan kerja

X₂ = motivasi

X₃ = disiplin kerja

e = Standar Error

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang untuk mengetahui fenomena social. Dalam penelitian ini skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi pegawai tentang kinerja pegawai yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 3.
Skala likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Irmawati, 2019

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai dengan ukuran skala likert. Sedangkan, variabel bebas (variabel independen) yang diteliti adalah kemampuan kerja, motivasi kerja, displin kerja. Seluruhnya diukur menggunakan pengukuran skala likert pada setiap pertanyaan yang digunakan. Dalam penelitian ini terdapat 10 pertanyaan untuk masing-masing indikator dan uraiannya disajikan pada tabel 4.

**Tabel 4.
Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator & Skala Pengukuran
1.	Kemampuan kerja	Variabel kemampuan kerja merupakan Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Kecakapan (1,2,3) 2. Pengalaman kerja (4,5,6) 3. Kesungguhan kerja (7,8,9,10) Skala likert: 4=sangat setuju; 3 = setuju; 2 = tidak setuju; dan 1= sangat tidak setuju
2.	Motivasi kerja	Variabel motivasi kerja Merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul semangat atau dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan mengoptimal guna untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan yaitu pembayaran upah, atau gaji, keamanan kerja, hubungan antar pegawai, bonus atau pujian,	1. Pembayaran atau gaji (1,2,) 2. Keamanan pekerjaan (3,4) 3. Hubungan sesama pekerja (5,6) 4. Pujian/bonus (7,8) 5. Kepemimpinan (9,10) Skala likert: 4=sangat setuju; 3 = setuju; 2 = tidak setuju; dan 1= sangat tidak setuju
3.	Displin Kerja	Variabel displin kerja dilihat dari jam masuk kerja dan jam pulang kerja dimna setiap pegawai harus melapor setiap kegiatan yang dilakukan selama bekerja.	1. Tepat waktu (1,2,3) 2. Bertanggung jawab (4,5,6) 3. Mentaati peraturan (7,8) 4. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja (9,10) Skala likert: 4=sangat setuju; 3 = setuju; 2 = tidak setuju; dan 1= sangat tidak setuju
4.	Kinerja Pegawai	Variabel kinerja pegawai dilihat dari suatu ketercapaian atau tingkat keberhasilan seseorang pegawai dalam melakukan suatu tanggung jawab kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, bersikap yang baik buat sesama.	1. Jumlah pekerjaan (1,2,3) 2. Sarana dan prasara kantor (4,5,6) 3. Ketepatan waktu (7,8) 4. Kehadiran (9,10) Skala likert: 4=sangat setuju; 3 = setuju; 2 = tidak setuju; dan 1= sangat tidak setuju

Uji Statistik dan Asumsi Klasik

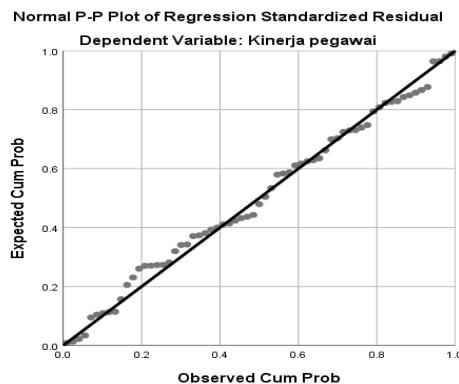
Uji statistik yang digunakan antara lain Koefisien Determinasi (R^2), Uji Silmutan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t) Menurut (Ghozali, 2016), dan uji t. Uji selanjutnya yaitu untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik dalam model linier yan digunakan. Uji

tersebut antara lain, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P OF Regression Standardized Residual

Gambar 1 menjelaskan bahwa grafik normal *Probability plot of regression standardized residual* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolininearitas

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

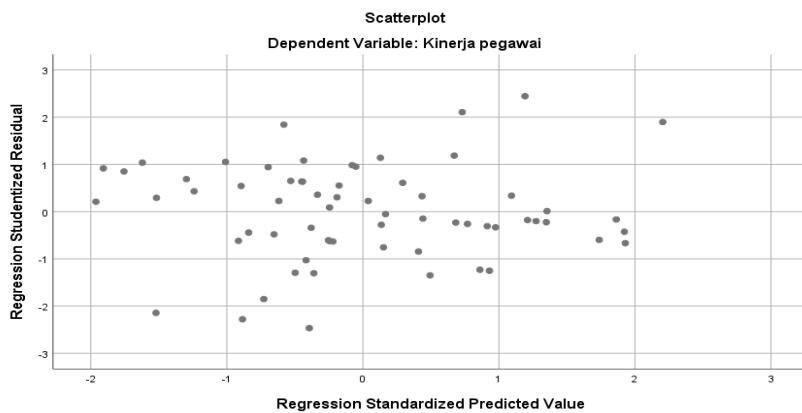
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kemampuan Kerja	0.847	1.181
Motivasi Kerja	0.778	1.285
Disiplin Kerja	0.733	1.365
Unstandardized Residual	0.951	1.051
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa tidak terbentuk suatu pola tertentu sebagai indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Titik-titik sampel menyebar merata diatas dan bawah garis nol pada sumbu *regression standardized residual*.



Gambar 2. Hasil uji Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada tidaknya korelasi kesalahan pengganggu pada periode tertantu.

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.888 ^a	0.788	0.774	2.105	1.824

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai DW sebesar 1.824. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai DW tabel dimana jumlah sampel (n)=65 orang dan jumlah variabel bebas sebanyak 3 maka diperoleh nilai $d_L=1.5035$ dan $d_U= 1.6960$. Disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif atau pun negatif, karena berada pada daerah interval tidak terdapat autokorelasi.

Uji Stastistik

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.673	1.334		26.751	0.000
Kemampuan Kerja	0.186	0.032	0.216	1.343	0.001
Motivasi Kerja	0.163	0.035	0.120	1.779	0.080
Disiplin Kerja	0.190	0.032	0.198	1.851	0.006

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 35.673 + 0.186X_1 + 0.163X_2 + 0.190X_3$$

Diartikan bahwa apabila kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja naik sebesar satu skor maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar jauh pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasil uji t dapat dilihat dari hasil regresi pada tabel 7.

1. Variabel X_1 Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7 nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja yaitu 1.343 dan nilai signifikan lebih kecil dari probalitas 0,50 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atau dengan kata lain kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UIW P2B UP3 Manokwari – ULP Prafi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumi et al. (2017); Kurniawan (2018); dan Dea et al. (2020) yang menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Variabel X_2 motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7 nilai t hitung untuk variabel pendidikan yaitu 1.779 dan nilai signifikan lebih kecil dari probalitas 0,50 atau $0,080 < 0,50$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (PERSERO) UIW P2B UP3 Manokwari – ULP Prafi. Hal ini sejalan dengan Muhammad (2017) dan Putriani (2018) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang singnifikan dan positif antara motivasi kerja yang dilakukan oleh kepemimpinan dari kantor tersebut.

3. Variabel X_3 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7 nilai t hitung variabel disiplin kerja yaitu 1.851 dan nilai signifikan lebih kecil dari probalitas 0,50 atau $0,006 < 0,50$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (PERSERO) UIW P2B UP3 Manokwari – ULP Prafi. Hasil ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wariati (2015); Ashari (2017); Lestari (2018); dan Negoro (2019)yang mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai akan meningkatkan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

2. Uji Simultan (F)

Uji Simultan dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan menbandingkan nilai singinfikan sebesar 0,05.

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan(Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	987.737	4	246.934	55.741	0.000 ^b
Residual	265.801	60	4.430		
Total	1253.538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah 2021.

Pada tabel 8 didapat nilai F hitung sebesar 55,741 dengan tingkat singnifikansi sebesar 0,000. Tingkat singnifikansi 0,000<0,05 artinya, variabel X₁, X₂, dan X₃ secara bersama-sama berpengaruh positif dan singnifikan secara nyata terhadap variabel Y. Sehingga Kemampuan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh secara singnifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada taraf kepercayaan 95%.

3. Uji koefisien determinasi(R²)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangannya pengaruh variabel kemampuan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), disiplin kerja (X₃) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7. Hasilnya menunjukkan bahwa persentase sumbangannya pengaruh variabel independen kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 78,8%, sedangkan sisahnya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil analisis yang disajikan sebelumnya memberikan beberapa menjelasan yang secara rinci tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja(X₁), motivasi kerj(X₂), disiplin kerj(X₃) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan(Y). Selanjutnya pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. *Ada pengaruh kemampuan kerja(X₁), motivasi kerja(X₂), dan disiplin kerja(X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y)*

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Kemampuan kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kecakapan kerja, kesungguhan kerja dan pengalaman kerja dalam melakukan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian /bonus dan kepemimpinan dalam melakukan sebuah tugas secara individu atau pun secara kelompok/tim. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari tepat waktu, bertanggung jawab, mentaati peraturan, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara statistik kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 (sig< 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berperan penting untuk menentukan tinggi rendahnya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan kerja, akan mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik, tapi sebaliknya apa bila kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan dan membuat perusahaan mendapatkan kerugian yang cukup besar nantinya. Begitu juga pada motivasi kerja apabila semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pada karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja yang diberikan semakin rendah maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan semakin menurun juga. Sementara pada disiplin kerja, apabila disiplin kerja pada setiap karyawan semakin tinggi, akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dalam mengerjakan pekerjaan. Tapi sebaliknya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan menurun pula. Hal ini sejalan dengan penelitiannya Ashari (2017) dan Hafid (2019) yang menjelaskan bahwa variabel kemampuan kerja, dalam sebuah kantor dan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga dalam penelitian Putriani (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasaan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel disiplin kerja (X_3) paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel $X_3=1.851 >$ variabel $X_1= 1.343$ dan variabel $X_2=1.779$, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja(X_3) lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/ karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak ada mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja. Hal-hal tersebut yang lebih meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja masing-masing positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Variabel yang paling dominan yaitu variabel X_3 (Variabel disiplin kerja) dengan taraf nyata sebesar 0,6%.

REFERENSI

- Ashari M. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Atmosudirdjo P. 1997 Apr. Membangun Visi dan Reorientasi Kinerja Aparatur Daerah, Menjawab Tantangan Masyarakat Indonesia Baru. Manaj Pembang Bappenas.
- BPS. 2019. Kabupaten Manokwari Dalam Angka 2018. Manokwari: Badan Pusat Statistik Kabupaten Manokwari.

- BPS. 2020. Kabupaten Manokwari Dalam Angka 2019. Manokwari: Badan Pusat Statistik Kabupaten Manokwari.
- Chaizi N. 2004. Reformasi Administrasi Publik :Teori dan Praktik. Jakarta: Grasindo.
- Dea G, Sundari O, Dongoran J. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *Int J Soc Sci Bus.* 4(1):144–154.
- Dessler. 2000. Management of Quality. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Fachreza SM, Abd Majid MS. 2018. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *J Magister Manaj.* 2(1):115–122.
- Gibson J, Ivancevich J, Donelly J. 1985. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Hafid I. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Harbani P. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan MS. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan AP. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pd. BPR BKK Lasem). *J Ilm Mhs FEB.* 7(1):1–17.
- Lestari WM. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Trans JBTB APP Madiun. In: In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi. Vol. 6. Madiun: Universitas PGRI Madiun.
- Lestiana RD, Suryadi S. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keahlian, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro. *J Manaj Divers.* 1(3):475–484.
- Lumi J, Nelwan O, Wenas R. 2017. Faktor-faktor Utama Yang Menentukan Kinerja Karyawan Perusahaan Bumn: Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 5(2):1945 –1955.
- Negoro RYAS. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Putriani SA. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Keramasan Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. <http://eprints.radenfatah.ac.id/3113/>.
- Robbins. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian SP. 1999. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wariati N. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Pendapatan Barito Timur. *J Wawasan Manaj.* 3:217–288.
- Wibawa S. 1992. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.