



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT MALANG**

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**HISYAM JODI SAFNIDAR**

**NPM. 21901081582**



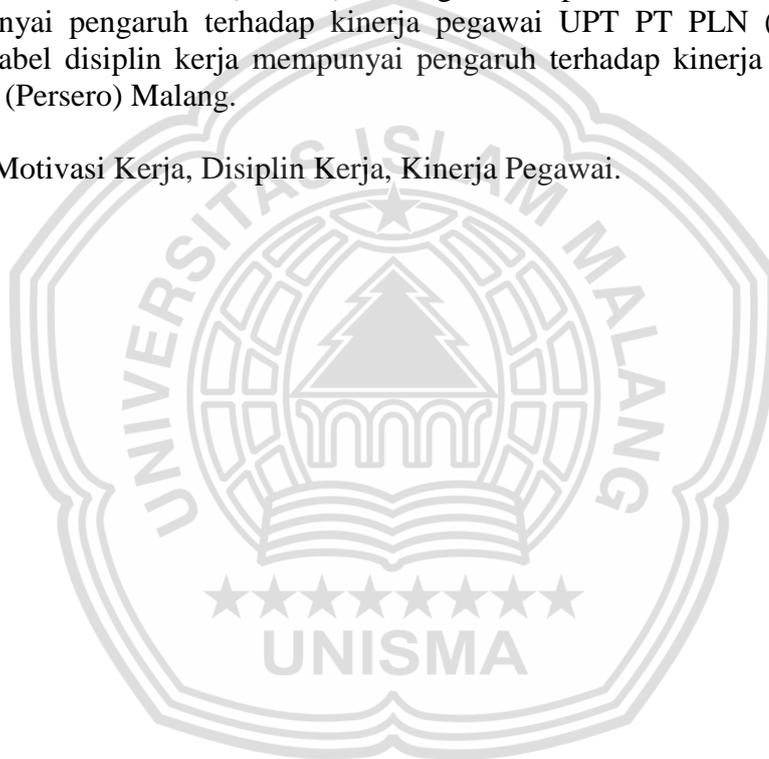
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. UPT PLN (Persero) Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana sumber datanya diperoleh dari wawancara terhadap individu yang menjadi responden dalam penelitian tersebut. Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT PT PLN (Persero) Malang yang berjumlah 191 orang. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT PT PLN (Persero) Malang, secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT PT PLN (Persero) Malang. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT PT PLN (Persero) Malang.

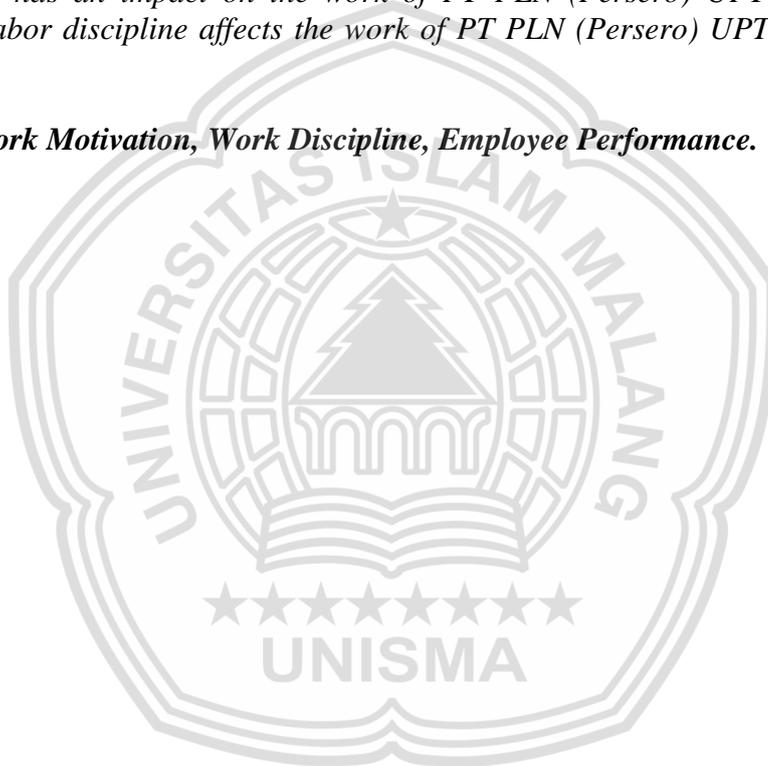
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.



## ABSTRACT

*This research aims to determine the impact of work support and discipline on the work performance of PT employees. PLN (Persero) UPT Malang. This type of research is quantitative research where information is obtained through interviews with individuals who are respondents in the research. This research started from September 2023 to December 2023 with the population in this study is all employees of PT PLN (Persero) UPT Malang, a total of 191 people. The test used in this study is the Multiple Linear Regression Test. The result of this research is that work motivation and work discipline simultaneously affect the work performance of PT PLN (Persero) UPT Malang employees, part of work empowerment has an impact on the work of PT PLN (Persero) UPT Malang employees. Labor discipline affects the work of PT PLN (Persero) UPT Malang employees.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan mampu menghasilkan profit atau keuntungan bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan sekadar bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik yang harus diterapkan oleh manajer, mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Setiap organisasi koperasi bekerja dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk menghasilkan produk, peralatan atau jasa, yang dapat dipasarkan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia meliputi keuangan, fisik, SDM dan teknologi (Simamora, 1995). Sumber daya selain sumber daya manusia tidak dapat digunakan apalagi berhasil menghasilkan produk (Schuller, 1990 dalam Kathrin). Jika sumber daya manusia suatu organisasi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, maka tidak akan membuahkan hasil yang baik.

Ini membagi energi antara hasil yang dihasilkan (output) dan jumlah tertentu yang diukur (input). Oleh karena itu, energi kinetik dapat bervariasi antara dua produk dalam reaksi dan interaksi dengan masukan dua arah yang baru.

Kinerja biasanya didefinisikan sebagai output rata-rata yang dicapai oleh angkatan kerja, dalam jam kerja dalam produksi. Konsep produk pada hakikatnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus, dimana kinerja hari ini harus lebih baik dari kinerja kemarin, dan kinerja besok harus sesuai dengan pencapaian hari ini (Meylisa, Mieke dan Johny, 2016).

Untuk melangsungkan kehidupannya, setiap organisasi harus mempunyai pegawai, pemilik, pegawai, dan pegawai yang bergerak di bidang jasa, industri, pertanian, dan kelembagaan untuk memenuhi tercapainya kesejahteraan sehingga terpenuhi kebutuhan hidupnya. Kegiatan yang dapat menunjang berjalannya organisasi banyak adalah manajemen yang terdiri dari banyak tindakan seperti penggunaan, perencanaan, pengerahan, pengorganisasian, perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Elfrianto (2016), Etos kerja merupakan peningkatan kinerja sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai yang ditugaskan, sehingga memungkinkan pegawai tersebut mendapat promosi dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Etika kerja juga sering dilakukan oleh para karyawan. Etos kerja sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan atau organisasi karena tidak menjamin keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya tanpa penugasan langsung atau disiplin kerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia baru seringkali merasa tidak yakin akan peran dan tanggung

jawabnya di perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, pelatihan etika kerja harus meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab mereka dalam organisasi yang bersangkutan dan tugasnya.

Motivasi merupakan komitmen organisasi pegawai untuk terus bekerja sebagai bagian dari organisasi, meningkat apabila pegawai didukung dengan motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Manfaat motivasi meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dimana faktor motivasi tersebut diukur dengan faktor intrinsik yaitu: minat dan keinginan untuk berprestasi, dan faktor ekstrinsik yaitu keamanan kerja, gaji dan promosi. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen, yang diukur melalui tiga dimensi komitmen, yaitu afektif, komitmen, komitmen normatif, dan kontinuitas. Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena pertama, mempengaruhi pergantian karyawan dan kedua berkaitan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan berusaha lebih keras dalam organisasi (Agung, 2012).

PT PLN merupakan perusahaan sumber daya listrik yang memberikan manfaat bagi masyarakat dan dunia industri. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk lebih profesional dalam memberikan pelayanan kepada konsumennya. Hal ini memerlukan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan etos kerja yang tinggi. Namun fenomena yang terjadi akhir-akhir ini adalah menurunnya kinerja pegawai. Setelah dilakukan observasi, hal ini

mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai karena menurunnya motivasi dan menurunnya etos kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan topik tersebut “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Malang**”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan maka dengan ini dapat di tetapkan rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Malang Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Malang Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Malang?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Malang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Malang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Semoga manfaat dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi sebagai sarana penerapan pengetahuan tepat waktu di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas Islam Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan tambahan sumber referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang kinerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Malang.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Malang.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Malang.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variable bebas, sehingga hasil penelitiannya kurang maksimal.
2. Penelitian ini dilakukan pada satu instansi, sehingga penyebaran kuisisioner kurang maksimal.

#### 5.3 Saran

Terdapat sejumlah rekomendasi mengenai hasil yang dapat memberikan kontribusi berupa saran atau ide yang berpotensi memperbaiki proses keagenan di masa depan. Saran::

1. PT PLN (Persero) UPT Malang hendaknya lebih memperhatikan masalah motivasi kerja karena jika motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai pun meningkat, terlebih lagi variabel ini mempunyai pengaruh yang tinggi dan organisasi memberikan motivasi kerja yang lebih positif.
2. PT PLN (Persero) UPT Malang dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan disiplin kerja.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri. Adisi Keempat*, Liberty, Yogyakarta.
- Cooper C, Straw A. 1991. *Successful stress Management in a Work*. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 1976. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*. Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2008, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian. SP. 1995 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. *Manajemen*. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendardi, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.