
Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN UP3 Tanjung Karang

Alfina Maharani¹, Iskandar Ali Alam²

*Universitas Bandar Lampung, Indonesia¹
Universitas Bandar Lampung, Indonesia²*

Email: alfina.19011240@student.ubl.ac.id

Abstract: *In achieving goals, companies need reliable human resources and are able to show quality work productivity. This purpose of this study to determine the effect of work discipline, work facilities, and work motivation on the work productivity of PLN UP3 Tanjung Karang. The number of samples for this quantitative research method was 40 respondents. Coefficient of determination, partially test & simultaneous test, multiple linear regression models and hypothesis test are the analytical techniques research used. The results showed that if the t test (partial) stated that work discipline and work facilities had a positive and significant effect on employee work productivity, work motivation had no effect on work productivity. While the F test has the result that simultaneously states work discipline, facilities, and motivation jointly affect the work productivity of PLN UP3 Tanjung Karang employees. Analysis of the coefficient of determination explains that work discipline, work facilities, work motivation affect the work productivity of employees at PLN UP3 Tanjung Karang by 36,1%.*

Keywords: *Discipline; Facilities; Motivation; Work Productivity*

Abstrak: Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan dukungan dan bantuan dari sumber daya manusia yang dapat diandalkan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang. Jumlah sampel penelitian metode kuantitatif ini sebanyak 40 responden. Metode analisis menggunakan model regresi linear berganda, koefisien determinasi kemudian pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan jika uji t (parsial) menyatakan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pengujian F memiliki hasil secara simultan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja bersama-sama signifikan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Analisis koefisien determinasi menjelaskan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang sebesar 36,1%.

Kata Kunci: **Disiplin; Fasilitas; Motivasi; Produktivitas Kerja**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah harta yang berharga dalam sebuah perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang sebaik mungkin akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan sukses. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan, terampil, dan produktif untuk memenuhi tujuannya. Akibatnya, nilai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mendorong pencapaian produktivitas tenaga kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Keterkaitan antara input dan output (barang atau jasa) dikenal dengan produktivitas kerja (tenaga kerja, material, uang). Efektivitas tempat kerja dapat diukur dengan produktivitas (Sutrisno, 2016). Organisasi harus dapat mengenali masalah produktivitas staf karena peningkatan produktivitas karyawan bergantung pada berbagai faktor. Komponen tersebut terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

PLN UP3 Tanjung Karang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat Indonesia. PLN UP3 Tanjung Karang saat ini memiliki 159 pegawai, dengan kualifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai PLN UP3 Tanjung Karang

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	K3L	2
2.	KU	38
3.	Niaga	20
4.	Jaringan dan Konstruksi	36
5.	Pengadaan	18
6.	Transaksi Energi	25
7.	Perencanaan	20
	Total	159

Sumber: PLN UP3 Tanjung Karang, 2022

Disiplin kerja adalah semacam pelatihan yang mencoba memperluas dan memodifikasi pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan untuk bekerja sama secara aktif satu sama lain dan meningkatkan hasil kerja (Habiburrahman, 2017). Menurut observasi awal dan wawancara pegawai mengenai kedisiplinan pegawai PLN UP3 Tanjung Karang, ketepatan waktu pegawai dalam melapor ke tempat kerja dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai. Bagi jajarannya, PLN UP3 Tanjung Karang tidak menerima keterlambatan. Kenyataannya, peneliti menemukan bahwa masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Informasi berikut tentang kehadiran karyawan menunjukkan hal ini:

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Tahun 2022

Bulan	Ketepatan Waktu	Keterlambatan
Januari	86 %	14 %
Februari	80,3 %	19,7 %
Maret	88 %	12 %
Apri	87 %	13 %
Mei	85,7 %	14,3 %
Juni	83 %	17 %
Juli	84 %	16 %
Agustus	79 %	21 %
September	92 %	8 %
Total	765 %	135 %
Rata-rata	85 %	15 %

Sumber: PLN UP3 Tanjung Karang, 2022

Berdasarkan Tabel 2. data absensi pegawai PLN UP3 Tanjung Karang rata – rata persentase ketepatan waktu pegawai datang ke kantor sebesar 85% dan tingkat keterlambatan pegawai sebesar 15%. Apabila persentase tingkat keterlambatan pegawai mengalami peningkatan maka akan membawa dampak terhadap beban kerja pegawai bertambah sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kemudian terdapat faktor lain yang mendukung produktivitas kerja yaitu ketersediaan fasilitas. Ovidiu mendefinisikan fasilitas adalah bangunan fisik yang memiliki kapasitas untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang diperlukan (Yulandari, 2021). Ketersediaan fasilitas yang memadai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Tabel 3. Data Fasilitas Kerja

No.	Fasilitas	Ketersediaan
1.	Laptop Pegawai	100 %
2.	Printer	70 %
3.	Alat <i>Scanner</i>	60 %
4.	Kendaraan Dinas	50 %
5.	Perkakas Kantor	100 %

6.	Ruang Kerja	100 %
7.	DPLK (Dana Lembaga Pensiun Keuangan)	100 %
8.	BPJS Kesehatan	100 %
9.	BPJS Ketenagakerjaan	100 %
10.	Asuransi Kesehatan (<i>PLN Insurance</i>)	100 %

Sumber: PLN UP3 Tanjung Karang, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia pada PLN UP3 Tanjung Karang sudah cukup mendukung dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun masih memiliki kekurangan dalam ketersediaan alat kantor seperti printer dan alat scanner yang ketersediaannya belum mencapai 100%, masih terdapat pegawai yang belum memiliki printer dan alat scan sendiri. Selain itu ketersediaan kendaraan dinas hanya mencapai persentase 50% saja.

Selain disiplin dan fasilitas, motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Motivasi berfungsi sebagai pendorong kemauan, tindakan atau perbuatan. Fenomena motivasi kerja yang sering terjadi pada pegawai PLN UP3 Tanjung Karang yaitu adanya penurunan motivasi kerja pegawai. PLN UP3 Tanjung Karang memberikan dorongan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara melakukan briefing serta mengadakan aktifitas COC (Code of Conduct) secara rutin yang merupakan bentuk komunikasi internal antara pimpinan dengan karyawan. Namun, aktifitas COC (Code of Conduct) ini kurang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak berpartisipasi untuk mengikuti aktifitas ini.

Produktivitas kerja pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan, kualitas fasilitas kantor, dan besarnya motivasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut rendah, produktivitas karyawan akan menurun. Berdasarkan konteks yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PLN UP3 Tanjung Karang".

METODE PENELITIAN

Peneliti memakai metode kuantitatif serta metode deskriptif untuk membentuk ilustrasi atau perihal keadaan secara objektif menggunakan nomor angka, dimulai menggunakan pengumpulan data, interpretasi data, serta penampilan serta hasil penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah pegawai PLN UP3 Tanjung Karang sebanyak 159 orang. Peneliti mengambil sample 25% yaitu sebanyak 40 respondent. Pengambilan sample menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Sumber data menggunakan data primer yakni dengan menyebarkan survei yang dibagikan melalui formulir Google. Survei diberikan kepada karyawan PLN UP3 Tanjung Karang dengan penilaian 1-5 skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif. Dilakukannya pengujian sesuai persyaratan data instrument mencakup validitasi, reliabilitas, hipotesis (t serta F) serta determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan variabel predictor yang memiliki signifikan hubungan terhadap variabel konsekuensial, serta untuk menyoroti kemungkinan hubungan linier antara variabel konsekuensial dan variabel predictor yang jumlahnya dua atau lebih.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.587	10.448		.152	.880
	X1	.365	.164	.297	2.220	.033

	X2	.478	.128	.497	3.726	.001
	X3	.142	.131	.145	1.082	.286
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Diolah SPSS 25, tahun 2022

Mendapatkan linear regression berganda:

$$Y = 1,587 + 0,365X_1 + 0,478X_2 + 0,142X_3 + e$$

Interpretasi persamaan merupakan:

1. Skor konstanta 1,587, bila variable disiplin kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja bernilai 0. Maka produktivitas kerja semakin tinggi 1,587.
2. Skor koefisien disiplin yaitu 0,365 satuan, berarti disiplin kerja menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,365.
3. Skor koefisien Fasilitas Kerja yaitu sebesar 0,478 satuan. berarti fasilitas kerja menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,478.
4. Skor koefisien Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,142 satuan, berarti motivasi kerja menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,142.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji coefficient of determination digunakan untuk mengetahui seberapa besaran kepengaruh variable bebas (Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja) terhadap variable terikat (Produktivitas), dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.308	3.652
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Diolah SPSS 25, tahun 2022

Tersimpulkan jika determinasi ditentukan oleh koefisien R² (0,361), sebagai akibatnya besar variable independent (X) pada variable dependet (Y) bisa disimpulkan 36,1%.

Hasil Uji T (Partial)

Dipergunakan untuk membagikan apakah suatu variable independent secara individual mempengaruhi variable dependent. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α) = 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Partial

Variables	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Disiplin X ₁	2,220	2,028	0,033
Fasilitas X ₂	3,726	2,028	0,001
Motivasi Kerja X ₃	1,082	2,028	0,286

Sumber: Diolah SPSS 25, tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 Hasil Uji t, maka diketahui bahwa:

1. Tersimpulkan jika variable disiplin kerja (X₁) thitung (2,220), sedangkan ttabel 2,028, serta sig.0,033, sedangkan α = 0,05. Maka thitung > ttabel (2,220 > 2,028) serta sig. < α (0,033 < 0,05), maka ditolaknya H₀ serta diterimanya H₁. Dari sini tersimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh pada produktivita kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang.

2. Tersimpulkan jika variable Fasilitas Kerja (X_2) thitung (3,726), sedangkan ttable 2,028, serta sig.0,001, sedangkan $\alpha = 0,05$. Maka thitung > ttable (3,726 > 2,028) serta sig. < α (0,001 < 0,05), maka ditolaknya H_0 serta diterimanya H_2 . Dari sini tersimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh pada produktivita kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang.
3. Tersimpulkan jika variable Motivasi Kerja (X_3) thitung (1,082), sedangkan ttable 2,028, serta sig.0,286, sedangkan $\alpha = 0,05$. Maka thitung < ttable (1,082 < 2,028) serta sig. > α (0,270 > 0,05), maka diterimanya H_0 serta ditolaknya H_3 . Dari sini tersimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_3) tak berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang.

Hasil Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikansi antara variable independent secara simultan pada variable dependent. Rumus untuk menentukan $F_{tabel} = f(k;n-k) = (3;40-3) = (3;37)$. Maka di dapatkan F_{tabel} yaitu 2,86.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Regression,</i>	271.672	3	90.557	6.789	.001 ^b
	<i>Residual,</i>	480.228	36	13.340		
	<i>Total</i>	751.900	39			

Sumber: Diolah SPSS 25, tahun 2022

Sesuai Tabel 8. Hasil uji F menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui karena $F_{hitung} = 6,789 > F_{tabel} 2,86$ serta sig (0,001) < alpha (0,05). Dapat diketahui bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja (X_1), Fasilitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Pegawai

Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PLN UP3 Tanjung Karang. Produktivitas seorang karyawan akan meningkat jika memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Ardianto., et al (2020) mengatakan disiplin kerja ialah alat komunikasi antara manajer dan staff dalam usaha memperbaiki perilaku staff untuk meningkatkan pemahan dan kemauan dalam mengikuti semua kebijakan dan aturan yang berlaku. Temuan ini sejalan dengan (Yulandari, 2021) dan (Musadalifah & Rika, 2021), yang penelitiannya menyoroti nilai disiplin kerja dan dampak signifikannya terhadap produktivitas karyawan.

Fasilitas Kerja Pada Produktivitas Kerja Pegawai

Temuan menunjukkan bahwa fasilitas tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas kerja PLN UP3 Tanjung Karang. Oleh karena itu, mereka akan semakin produktif jika semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, begitu pula sebaliknya. Wahet et al., (2020), mengatakan fasilitas kerja ialah sarana mendukung operasi perusahaan atau organisasi secara fisik yang digunakan untuk bisnis perusahaan, memiliki manfaat dan keuntungan jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan (Sayoto et al., 2018) dan (Yulandari, 2021) yang juga menemukan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Pegawai

Temuan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PLN UP3 Tanjung Karang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat motivasi kerja karyawan PLN UP3 Tanjung Karang dengan produktivitas. Menurut (Iskandar, 2015) Motivasi kerja adalah suatu keadaan pikiran atau keadaan dimana seseorang merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Arif et al., (2019) mengatakan motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong upaya karyawan untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai tujuan. Temuan ini sejalan dengan (Parashakti & Noviyanti, 2021) dan (Nangoy et al., 2020) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas seseorang.

Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, fasilitas, dan disiplin semuanya berpengaruh terhadap produktivitas PLN UP3 Tanjung Karang. Hal ini akan memotivasi anggota staf untuk bekerja lebih produktif di PLN UP3 Tanjung Karang dengan menjaga disiplin kerja, memiliki motivasi yang tinggi, dan memiliki kondisi kerja yang kondusif.

KESIMPULAN

Sesuai penelitian serta pembahasan bisa disimpulkan:

1. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang bekerja.
2. Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang.
3. Motivasi kerja tak berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang.
4. Disiplin kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja terpengaruh pada produktivitas kerja pegawai PLN UP3 Tanjung Karang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 214.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Habiburrahman. (2017). Pengaruh Employee Engegement Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Plasa Pt. Telkom Bandar Lampung. *Penelitian Mandiri Universitas* <http://artikel.ubl.ac.id/index.php/LIT/article/view/796>
- Iskandar. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.
- Musadalifah, & Rika, R. (2021). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Updk Bakaru. *Jurnal Decision*, 2(2), 215–224.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Sayoto, B., Program, M., Manajemen, S., Unkris, F. E., Program, D., Kampus, A., & Timur, J. J. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MNCTV BAGIAN PRODUKSI Herry Winarto 2) 2)* (Vol. 6, Issue 2). Mei-Agustus.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF DAN R&D*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Wahet, A., Widagdo, S., & Prastyowati, A. H. (2020). The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency. *ABM : International Journal of Administration, Business and Management*, 2(1), 29–45. <https://doi.org/10.31967/abm.v2i1.388>

Yulandari, H. P. (2021). *Kerja Karyawan Pada Pt Tiga Serangkai International*.