

PENGARUH DISIPLIN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA EFISIENSI KERJA (STUDI KASUS DI PT. INDONESIA POWER UNIT PEMBANGKITAN SAGULING)

Johanes Tampubolon¹, Farida Yuliaty², A. Gani Sidqi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana

¹korespondensi: tampubolon.johanes@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan metode path analisis untuk menggali hubungan dan pengaruh mengenai disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja yang berdampak pada efisiensi di perusahaan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan positif terhadap kompensasi dan motivasi, begitu juga kompensasi memiliki hubungan positif terhadap motivasi dan variabel penelitian memiliki hubungan dua arah baik secara langsung dan tidak langsung yang memberikan besaran informasi penelitian sebesar 22,4% dalam menjelaskan kinerja yang berdampak pada efisiensi sedangkan informasi yang belum dianalisis terhadap variabel diluar penelitian sebesar 77,6% dan secara linier kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi.

Kata Kunci: disiplin, kompensasi, motivasi, kinerja dan efisiensi

PENDAHULUAN

Titik berat perkembangan suatu bangsa pada saat ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam mengembangkan perusahaan yang dikelola oleh negara dalam menjawab kebutuhan suatu negara terutama dibidang pengelolaan sumber daya alam seperti Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Unit Pembangkitan (UP) Saguling.

Seiring dengan pertumbuhan masyarakat, peningkatan pendidikan dan perkembangan teknologi listrik menjadi bagian yang sangat penting dalam menopang aspek kehidupan manusia, seperti ekonomi pertumbuhan pembangunan yang berkelanjutan, dan membangun peradaban bangsa yang modern.

Dalam pemenuhan energi listrik yang semakin meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya pada tahun 1995 PT. Indonesia Power, sebagai anak perusahaan dari PT PLN (Persero) telah dirancang untuk berperan menjadi solusi pemenuhan kebutuhan listrik di Indonesia.

Salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan yang berdampak pada *efisiensi* kerja yang dikelola oleh perusahaan, maka pengaturan sumber daya manusia dalam mewujudkan citacita perusahaan sangatlah penting untuk memperhatikan tentang disiplin, kompensasi dan motivasi yang bersinggungan langsung dengan sumber daya manusia yang terlibat

langsung didalamnya dalam upaya meningkatkan *efisiensi* kerja dengan dimediasi oleh kinerja karyawan perusahaan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak [1]. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Dalam membangun disiplin kerja PT. Indonesia Power, mengembangkan pegawai di seluruh fungsi, yang dilaksanakan secara berkala berdasarkan rencana pendidikan dan pelatihan (*rendiklat*) tahunan, yang disusun sesuai kebutuhan kompetensi jabatan (KKJ) yang didefinisikan dari direktori kompetensi yang dimiliki perusahaan selain itu, PT. Indonesia Power mendorong pengembangan pegawai dengan *method on the job training* melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* oleh manajemen level atas.

Selain dari disiplin dalam upaya meningkatkan sebuah *efisiensi* kerja, kompensasi juga tak kalah penting dalam mendokrak kinerja karyawan dan berdampak pada *efisiensi* kerja karena dengan adanya kompensasi dapat

merupakan dorongan motivasi sendiri bagi karyawan untuk bekerja. Tujuan dari seseorang bekerja disebuah perusahaan salah satunya adalah ingin mendapatkan upah maupun gaji dengan nilai yang diharapkan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Kompensasi bisa berupa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya Idul Fitri untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal untuk yang beragama kristen, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upah dan insentif serta remunerasi.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta *efisiensi* dan *efektivitas* produksi [2].

Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi kerja merupakan suatu kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Dengan konsep ahli tersebut penulis melihat

bahwa kompensasi penting karena dengan adanya kompensasi seorang karyawan akan berusaha mencapai tujuannya yaitu bekerja dengan baik namun apabila kompensasi tersebut tidak sesuai seperti adanya keterlambatan pembayaran gaji atau tidak adanya sebuah penghargaan seorang karyawan akan bekerja seadanya.

Selain disiplin dan kompensasi motivasi juga penting dalam meningkatkan sebuah kinerja perusahaan tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan yang timbul dalam diri karyawan itu sendiri maupun timbul atas dorongan dari perusahaan.

Motivasi kerja diartikan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang maupun yang ditimbulkan terhadap suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*Situation*) dilingkungan organisasinya [3].

Faktor motivasi kerja terdiri dari dua indikator yaitu sikap dan situasi. Berdasarkan dengan penjelasan tersebut dengan konsep para ahli penulis melihat bahwa komponen disiplin karyawan, kompensasi dan motivasi karyawan merupakan penting dalam mempengaruhi sebuah kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dikemukakan maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Disiplin yang belum optimal dimana kinerja karyawan dan *efisiensi* kerja menurun.
2. Kompensasi belum dirasakan optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak pada *efisiensi* kerja menurun.
3. Motivasi karyawan belum tersentuh secara optimal dalam meningkatkan kinerja yang berdampak pada *efisiensi* kerja di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
4. Adanya kinerja karyawan yang belum maksimal yang diduga sebagai faktor intervening.
5. Belum maksimalnya kinerja karyawan dalam meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
6. Belum terukur penegakan disiplin, kompensasi dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan *efisiensi* kerja di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Rumusan Masalah.

Rumusan masalah penelitian secara deskriptif dan verifikatif sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

2. Bagaimanakah disiplin dan motivasi dan efisiensi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
3. Bagaimanakah Kinerja karyawan dan efisiensi kerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
4. Seberapa besar hubungan disiplin terhadap kompensasi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
5. Seberapa besar hubungan disiplin terhadap motivasi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
6. Seberapa besar hubungan kompensasi terhadap motivasi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
7. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
8. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT, Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
9. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
10. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap efisiensi di PT.Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
11. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap efisiensi kerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.
12. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap efisiensi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pola pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) yang dimediasi oleh variabel intervening baik pengaruh secara tidak langsung maupun pengaruh secara langsung.

Metodelogi Skema bagan alur dalam tahapan penelitian pengaruh disiplin karyawan, kompensasi, motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada efisiensi kerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.).

Berdasarkan pengertian tersebut, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling yang berjumlah 203 orang. Populasi yang dijadikan objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling yang masih aktif bekerja.

Sampel Penelitian

Untuk menentukan batas minimum sampel dalam penelitian ini untuk mewakili jumlah populasi peneliti menggunakan metode rumus slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{e^2+1} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang digunakan.

N = Jumlah populasi yang ada.

e = Persen kelonggaran pengambilan sampel atas toleransi sebesar 10%

1 = Mai konstan.

Berdasar rumus tersebut maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{203}{203 (0,1)^2+1} = 67$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi sebesar 67 responden namun kuesioner yang disebarkan dan yang kembali yang berhasil dijadikan data penelitian sebanyak 135 responden hal tersebut telah memenuhi batas minimum ketentuan sampel dan data dapat digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Regresi SEM

Penelitian ini untuk menguji SEM (*struktural equitions model*) menggunakan alat analisis AMOS dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Output Model Fit CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
<i>Default model</i>	14	,015	1	,903	,015
<i>Saturated model</i>	15	,000	0		
<i>Independence model</i>	5	237,076	10	,000	23,708

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
<i>Default model</i>	,047	1,000	,999	,067
<i>Saturated model</i>	,000	1,000		
<i>Independence model</i>	23,457	,532	,298	,355

Sumber : Data di olah (2018)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.96 *output model FIT menjelaskan* bahwa nilai CMIN memiliki nilai “P” sebesar 0,903 lebih besar dari 0,05 informasi tersebut menunjukkan bahwa model telah dianggap *FIT* atau menunjukkan bahwa

data penelitian yang ada telah memenuhi persyaratan dalam model penelitian. sedangkan nilai GFI menunjukkan sebesar 1 dan AGFI pada kolom RMR menunjukkan bahwa nilai mendekati 0 hal tersebut

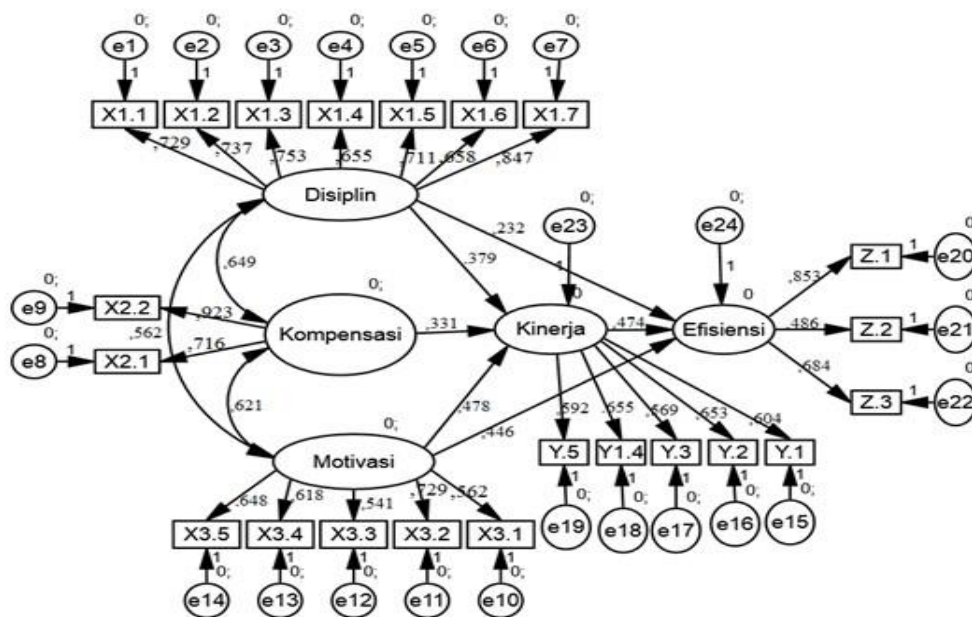
memberikan informasi bahwa telah mendukung pada model penelitian untuk dilakukan sebuah analisis.

Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan analisis jalur maka peneliti dapat membuat ringkasan analisis berdasarkan uji paradigma penelitian dengan menggunakan program AMOS dalam membentuk gambar

diagram paradigma penelitian yang meliputi disiplin, kompensasi, motivasi terhadap kinerja yang berdampak pada efisiensi.

Diagram analisis jalur Path analisis diperoleh hasil output secara statistik dengan program maka diperoleh pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel observasi penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber : Data di olah (2018)

Gambar 1 Analisis Jalur

Tabel 2 Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koef Beta β	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung			Total Pengaruh tidak Langsung	Total Pengaruh
			X1	X2	X3		
Disiplin (X1)	0,379	0,144		0,058	0,102	0,159	0,303
Kompensasi (X2)	0,331	0,110	0,058		0,098	0,156	0,265
Motivasi (X3)	0,478	0,228	0,102	0,098		0,200	0,429
Total Pengaruh							0,997

Sumber : Data di olah (2018)

Pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel disiplin sebagai (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja sebagai (Y) sebesar 0,159. Sedangkan disiplin sebagai (X1) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompensasi sebagai (X2) sebesar 0,058 dan terhadap motivasi sebagai (X3) sebesar 0,103 sehingga variabel disiplin memiliki total pengaruh terhadap variabel penelitian sebesar 0,303.
2. Variabel kompensasi sebagai (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja sebagai (Y) sebesar 0,156. Sedangkan kompensasi sebagai (X2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompensasi sebagai (X1) sebesar 0,058 dan terhadap motivasi sebagai (X3) sebesar 0,098 sehingga variabel kompensasi memiliki total pengaruh terhadap variabel penelitian sebesar 0,265.
3. Variabel motivasi sebagai (X3) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja sebagai (Y) sebesar 0,2. Sedangkan motivasi sebagai (X3) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompensasi sebagai (X2) sebesar 0,098 dan terhadap motivasi sebagai (X3) sebesar 0,103 sehingga variabel motivasi memiliki total pengaruh terhadap variabel penelitian sebesar 0,429.

Pembahasan

Setelah melalui uji pada data penelitian dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) maka diperoleh pembahasan penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang terjadi pada objek penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Pada penelitian ini memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung, adapun pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada penelitian seperti berikut:

a. Pengaruh langsung

Secara keseluruhan variabel disiplin, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Indonesia Power Unit pembangkitan Saguling.

b. Pengaruh tidak langsung

Secara keseluruhan variabel disiplin, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara tidak langsung secara positif di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

2. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap efisiensi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Pada penelitian ini disiplin dan motivasi terhadap efisiensi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi informasi tersebut menjelaskan bahwa disiplin dan motivasi dapat meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan PT Indonesia Power unit pembangkitan saguling yaitu:

- a. Disiplin dapat meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling terlihat berdasarkan analisis deskriptif mengenai pembayaran gaji karyawan berdasarkan waktu yang di tentukan atau perusahaan membayarkan gaji kepada karyawan tepat waktu dan perusahaan dapat membuat karyawan mematuhi peraturan dalam bekerja sesuai dengan *standar operasional prosedur (SOP)*.
- b. Motivasi dapat meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan PT.Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling terlihat berdasarkan analisis deskriptif mengenai perusahaan memberikan fasilitas keamanan dalam bekerja, keamanan sangat penting tercipta di lingkungan kerja keamanan dapat diciptakan oleh kedua belah pihak antara karyawan dengan pihak pengelola perusahaan keamanan dapat dibentuk dengan aturan-aturan yang berada di perusahaan.

3. Pengaruh Kinerja karyawan terhadap efisiensi kerja di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling Bandung. Hal tersebut memberikan informasi bahwa dengan kinerja yang baik pada sebuah perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan efisiensi, adapun kinerja karyawan dalam meningkatkan efisiensi dapat terlihat dari para pegawai yang berpengalaman selalu mendampingi dan memberikan pengalamannya kepada pegawai junior hal tersebut berguna bagi perusahaan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan dan sistem kerja yang di bentuk oleh manajerial dapat membuat harmonis antar sesama karyawan karena dengan adanya keadaan yang harmonis sesama karyawan akan menyebabkan timbulnya rasa aman bagi karyawan sehingga karyawan dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik.

4. Hubungan disiplin dengan kompensasi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Disiplin yang dioperasionalkan sebagai variabel (X1) memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel kompensasi yang dioperasionalkan sebagai variabel (X2), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi dengan metode korelasi produk momen person (R_{hitung}) memiliki nilai sebesar 0,649 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 42,1 % sedangkan sisanya sebesar 57,9 % terdapat pada variabel dan indikator yang tidak dimasukkan atau di ikut sertakan ke dalam penelitian ini.

5. Hubungan disiplin dengan motivasi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Disiplin yang dioperasionalkan sebagai variabel (X1) memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup dan signifikan terhadap variabel motivasi yang dioperasionalkan sebagai variabel (X3), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi dengan metode korelasi produk momen person (R_{hitung}) memiliki nilai sebesar 0,562 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 31,6 % sedangkan sisanya sebesar 68,4 % terdapat pada variabel dan indikator yang tidak dimasukkan atau di ikut sertakan ke dalam

penelitian ini. Seberapa besar hubungan kompensasi terhadap motivasi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling Bandung.

6. Hubungan kompensasi dengan motivasi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Kompensasi yang dioperasionalkan sebagai variabel (X2) memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel motivasi yang dioperasionalkan sebagai variabel (X3), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi dengan metode korelasi produk momen person (R_{hitung}) memiliki nilai sebesar 0,621 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 38,6 % sedangkan sisanya sebesar 61,4 % terdapat pada variabel dan indikator yang tidak dimasukkan atau di ikut sertakan ke dalam penelitian ini. Seberapa besar hubungan kompensasi terhadap motivasi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling Bandung.

7. Pengaruh disiplin dengan kinerja di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Disiplin yang dioperasionalkan sebagai variabel (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dioperasionalkan

sebagai variabel (Y), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta $\beta \neq 0$ yaitu sebesar memiliki nilai sebesar 0,379 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,722 sedangkan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 14,4 % informasi tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adapun dalam menjelaskan informasi variabel disiplin mampu memberikan informasi sebesar 14,4 % dalam menjelaskan penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 85,6% dijelaskan oleh informasi dari variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

8. Pengaruh kompensasi dengan kinerja di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Kompensasi yang dioperasionisasikan sebagai variabel (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dioperasionisasikan sebagai variabel (Y), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta $\beta \neq 0$ yaitu sebesar memiliki nilai sebesar 0,331 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,047 sedangkan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 11 % informasi tersebut menjelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adapun

dalam menjelaskan informasi variabel kompensasi mampu memberikan informasi sebesar 11 % dalam menjelaskan penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 89% dijelaskan oleh informasi dari variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

9. Pengaruh motivasi dengan kinerja di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Motivasi yang dioperasionisasikan sebagai variabel (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dioperasionisasikan sebagai variabel (Y), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta $\beta \neq 0$ yaitu sebesar memiliki nilai sebesar 0,478 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,278 sedangkan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 22,9 % informasi tersebut menjelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adapun dalam menjelaskan informasi variabel kompensasi mampu memberikan informasi terhadap kinerja sebesar 22,9 % dalam menjelaskan penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 77,1% dijelaskan oleh informasi dari variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

10. Pengaruh disiplin dengan efisiensi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Disiplin yang dioperasionalkan sebagai variabel (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efisiensi dioperasionalkan sebagai variabel (Z), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta $\beta \neq 0$ yaitu sebesar memiliki nilai sebesar 0,232 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 5,4 % informasi tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja adapun dalam menjelaskan informasi variabel disiplin mampu memberikan informasi terhadap efisiensi sebesar 5,4 % dalam menjelaskan penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 94,6% dijelaskan oleh informasi dari variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

11. Pengaruh motivasi dengan efisiensi kerja di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Motivasi yang dioperasionalkan sebagai variabel (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efisiensi yang dioperasionalkan sebagai variabel (Z), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta $\beta \neq 0$ yaitu sebesar memiliki nilai sebesar 0,446 dan

nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,741 sedangkan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 19,9 % informasi tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja adapun dalam menjelaskan informasi variabel motivasi mampu memberikan informasi terhadap efisiensi sebesar 19,9 % dalam menjelaskan penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 80,1% dijelaskan oleh informasi dari variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

12. Pengaruh kinerja karyawan dengan efisiensi di perusahaan PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling.

Kinerja yang dioperasionalkan sebagai variabel (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efisiensi yang dioperasionalkan sebagai variabel (Z), hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta $\beta \neq 0$ yaitu sebesar memiliki nilai sebesar 0,474 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,204 sedangkan besaran nilai koefisien determinasi sebesar 22,4 % informasi tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja adapun dalam menjelaskan informasi variabel kinerja mampu memberikan informasi terhadap efisiensi sebesar 22,4 % dalam

menjelaskan penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 77,6% dijelaskan oleh informasi dari variabel yang tidak dimasukan ke dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh disiplin karyawan, kompensasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada efisiensi kerja, pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling yang didasarkan pada hasil survey 135 karyawan diperoleh kesimpulan secara deskriptif dan verifikatif sebagai berikut:

1. Disiplin, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling:
 - a. Disiplin yang terjadi dipusahaan didorong oleh adanya ketepatan pada pemberian gaji telah sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan dan skornya tertinggi dengan interpretasi cukup kuat. Dengan demikian peneliti melihat bahwa pemberian gaji sudah mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan diwajibkan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah mengingat PT Indonesia Power merupakan sebuah perusahaan yang dibawah pengawasan pemerintah.
 - b. Kompensasi yang terjadi dipusahaan telah menanggung biaya berobat ketika karyawan sakit dan skornya tertinggi dengan interpretasi cukup kuat. Dengan demikian peneliti melihat bahwa perusahaan menanggung biaya berobat ketika karyawan sakit yaitu dengan mengikut sertakan karyawan melalui program asuransi yang di tetapkan oleh pemerintah.
 - c. Motivasi yang terjadi dipusahaan yaitu memberikan fasilitas keamanan dalam bekerja dengan skornya tertinggi dan interprestasinya cukup kuat. Dengan demikian peneliti melihat bahwa perusahaan telah memfasilitasi dengan menempatkan petugas keamanan di lingkungan kerja maupun menggunakan alat teknologi CCTV dan memasang peringatan dan peraturan mengenai prosedur keselamatan dalam bekerja.
 - d. Kinerja yang terjadi dipusahaan pegawai junior selalu didampingi oleh pegawai yang berpengalaman dengan skornya tertinggi dan interprestasinya cukup kuat. Dengan demikian peneliti melihat bahwa pendampingan kepada karyawan yang junior dilakukan oleh pegawai yang berpengalaman hal tersebut dimaksudkan untuk meminimalkan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai junior.

- e. Efisiensi yang terjadi diperusahaan setiap karyawan selalu hadir tepat waktu dengan skornya tertinggi dan interprestasinya cukup. Dengan demikian peneliti melihat bahwa tingkat kehadiran mengenai ketepatan waktu hadir ketika jam masuk kerja peneliti melihat bahwa karyawan sudah cukup baik dalam kehadiran tepat waktu.
2. Disiplin dan Motivasi terhadap Efisiensi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling, peneliti dapat melihat bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi terutama perusahaan dapat mendorong kedisiplinan karyawan melalui pembayaran gaji tepat waktu hal tersebut terlihat dari kehadiran pegawai yang dapat hadir tepat waktu. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi terlihat motivasi yang diberikan oleh perusahaan memberikan fasilitas keamanan dalam kerja.
 3. Kinerja Karyawan terhadap Efisiensi kerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling, peneliti dapat melihat kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi hal tersebut dapat terlihat dari pendampingan pegawai yang berpengalaman dalam bekerja sehingga pegawai yang baru dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan.
 4. Besaran yang diperoleh mengenai hubungan Disiplin terhadap Kompensasi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran terhadap nilai hubungan sebesar 0,649 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin terhadap kompensasi memiliki hubungan yang kuat.
 5. Besaran yang diperoleh mengenai hubungan Disiplin terhadap Motivasi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran hubungan sebesar 0,562 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin terhadap motivasi memiliki hubungan yang sedang.
 6. Besaran yang diperoleh mengenai hubungan Kompensasi terhadap Motivasi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran hubungan sebesar 0,621 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kompensasi terhadap motivasi memiliki hubungan yang kuat.
 7. Besaran yang diperoleh mengenai pengaruh Disiplin terhadap Kinerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran pengaruh sebesar 0,379 hal tersebut

- menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja.
8. Besaran yang diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran pengaruh sebesar 0,331 hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja.
 9. Besaran yang diperoleh mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkit memiliki besaran pengaruh sebesar 0,478 hal tersebut menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja.
 10. Besaran yang diperoleh mengenai pengaruh Disiplin terhadap Efisiensi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran pengaruh 0,232 hal tersebut memiliki pengaruh rendah terhadap efisiensi.
 11. Besaran yang diperoleh mengenai pengaruh Motivasi terhadap Efisiensi kerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Saguling memiliki besaran terhadap efisiensi sebesar 0,446 dengan tingkat hubungan sedang.
 12. Besaran yang diperoleh mengenai pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Efisiensi di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan memiliki besaran terhadap efisiensi sebesar 0,474 dengan tingkat pengaruh yang sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darmawan, Didit. (2013). PrinsipPrinsip Perilaku Organisasi. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- [2] Rahmawati, Kusdyah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [3] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya.