



# PENGARUH PENGHARGAAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEMAUAN KERJA

Yuyun Yuniasih<sup>a,\*</sup>, Heri Herdiana<sup>b</sup>, Alfin Nurfahmi Mufreni<sup>c</sup>

<sup>a,b,c</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

[\\*asih\\_yun@yahoo.co.id](mailto:asih_yun@yahoo.co.id)

*Diterima: November 2018. Disetujui: November 2018. Dipublikasikan: November 2018.*

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine (1) the effect of reward, discipline and motivation in PT. PLN (persero) Tasikmalaya Region, (2) the effect of willingness of the employees of the ministry and the administration of PT. PLN (persero) Territory Tasikmalaya, (3) influence of employee performance of service and administration of PT. PLN (Persero) Tasikmalaya Region, (4) influence of appreciation, discipline and work motivation on employee performance through the willingness of employee of service and administration of PT. PLN (Persero) Tasikmalaya Region. Subjects were PT. PLN (Persero) Tasikmalaya Region and its object the reward, discipline, motivation, willingness to work and performance of employees. This type of data is qualitative data. Data collection method used in this research were questionnaires, interviews, and documentation of data in 2017 and analyzed path. The results showed reward, discipline, and motivation affect the performance of employees through a willingness to work simultaneously.*

**Keywords:** reward; discipline; motivation; willingness to work; employee performance.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh penghargaan, disiplin dan motivasi yang diberikan PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya, (2) pengaruh kemauan kerja karyawan bagian pelayanan dan administrasi PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya, (3) pengaruh kinerja karyawan bagian pelayanan dan administrasi PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya, (4) pengaruh penghargaan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemauan kerja karyawan bagian pelayanan dan administrasi PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Subjek penelitian adalah PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya dan obyeknya adalah penghargaan, disiplin, motivasi, kemauan kerja dan kinerja karyawan. Jenis data adalah data kualitatif. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara, dan dokumentasi data tahun 2017 serta dianalisis dengan menggunakan analisis path. Hasil penelitian menunjukkan penghargaan, disiplin, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemauan kerja secara simultan.

**Kata Kunci:** penghargaan; disiplin; motivasi; kemauan kerja; kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan

sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketentuan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin, agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan bukan hanya faktor dari seorang karyawan, akan tetapi tidak kalah pentingnya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut untuk menduduki jabatan selanjutnya.

Sumber daya manusia sangat penting, artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan agar lebih

bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Penghargaan atau yang sering kita sebut kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Selain penghargaan yang diberikan perusahaan baik, faktor lain yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah karyawan yang mampu menerapkan kedisiplinan dengan baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya penghargaan dan disiplin kerja saja tetapi dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Atau motivasi bisa dikatakan sebagai suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi

akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar, karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Hal tersebut berkaitan dengan kemauan kerja. Kemauan adalah hasil keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang begitu kuat sehingga mendorong orang untuk mengorbankan nilai-nilai yang lain. Dengan sistem penghargaan, disiplin dan motivasi kerja yang baik maka kemauan kerja akan muncul sehingga menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang diambil dari PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya yakni pemberian penghargaan penurunan disiplin kerja dan motivasi kerja, karena dalam pekerjaan atau dalam tugas tersebut tidak terlepas dari kedua faktor tersebut.

Tidak mungkin suatu penghargaan yang didapat tanpa adanya suatu kedisiplinan dan motivasi dari rekan kerja. Akan tetapi dengan adanya faktor tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diharapkan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan. Selain faktor tersebut yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada atau tidaknya teladan dari pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan sebagai pegangan dan keberanian pemimpin dalam mengambil suatu tindakan.

Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, diantaranya persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Selain faktor tersebut, faktor gaji, situasi lingkungan kerja, organisasi tempat bekerja, sifat pekerjaan dan kelompok kerja dimana seseorang bergabung dimana hal itu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. PLN(persero) Kantor Cabang Tasikmalaya.

Dalam hal ini, PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya adalah satu-satunya BUMN kelistrikan serta penyelenggara layanan listrik dan jaringan listrik terbesar di Kantor Cabang Tasikmalaya dengan misinya yaitu: Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survei penelitian pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi masalah mengenai penghargaan, disiplin kerja dan motivasi kerja melalui Kepala Unit Pelayanan Jaringan yang menyebutkan bahwa karyawan PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya dalam hal ini penghargaan yang diberikan perusahaan tidak terjadwal. Tidak terjadwal disini adalah dalam sistem pemberiannya tidak tepat waktu atau ngaret. Dan dalam disiplin ketepatan waktu bekerja belum begitu baik, sistem absen yang ketat tidak membuat karyawan mampu datang dengan waktu yang cukup tepat. Ada beberapa karyawan yang datang tepat waktu tetapi meninggalkan kantor sebelum jam pulang, ada yang menunda tugas demi kepentingan pribadi yang bisa menimbulkan terjadinya pencapaian penghargaan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. PLN Kantor Cabang Tasikmalaya mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Bukan hanya dorongan dari perusahaan yang harus diciptakan, tetapi motivasi dari rekan kerja juga sangat penting. Masalah yang di dapatkan di PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya terdapat dalam motivasi yang dibangun oleh rekan kerja. Mereka tidak mendapatkan motivasi yang kuat dari rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Baik buruknya pekerjaan harus ditanggung sendiri karena yang lainpun tidak ingin penilaian mereka menjadi rendah. Mereka bekerja dan memotivasi diri sendiri agar mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan menggunakan jangka waktu.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja yang dapat memberikan kontribusi besar pada kinerja sehingga karyawan, faktor kemauan kerja juga menjadi kunci yang sangat penting untuk seorang karyawan memiliki dorongan melakukan hal yang seharusnya dikerjakan. Kemauan adalah hasil keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang begitu kuat sehingga mendorong orang untuk mengorbankan nilai-nilai yang lain, uang tidak sesuai dengan pencapaian tujuan.

Kekuatan kemauan sangat erat hubungannya dengan keinginan. Jika seseorang memiliki perbedaan keinginan dalam dirinya, hal ini dapat mengakibatkan konflik keinginan. Kekuatan untuk memungkinkan kita mengadakan pilihan di antara tujuan-tujuan dan mengambil tindakan yang mengarah kepada tercapainya tujuan yang telah dipilih. Kemauan hanya dimiliki oleh manusia. Berhasil tidaknya suatu tujuan yang akan dicapai oleh seseorang bergantung kepada ada dan tidaknya kemauan seseorang. Dengan kemauan ini berarti sudah ada suatu usaha untuk mencapai suatu kebutuhan atau tujuan yang diharapkan. Jadi, kemauan ini merupakan suatu usaha aktif karena adanya kebutuhan, dan usaha itu selalu didahului oleh kesadaran yang tergantung dan sesuai dengan segala kemungkinan yang ada pada diri masing-masing.

Pada PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya masalah kemauan kerja sudah cukup baik, karena mereka menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, maka kemauan bekerja dan kemauan untuk mendapatkan suatu penghargaan sangat tinggi walaupun tidak didukung dengan motivasi yang diberikan oleh rekan kerja.

Dari masalah diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penghargaan, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan melalui kemauan kerja dan hasilnya dituangkan dalam Usulan Penelitian dengan mengambil judul

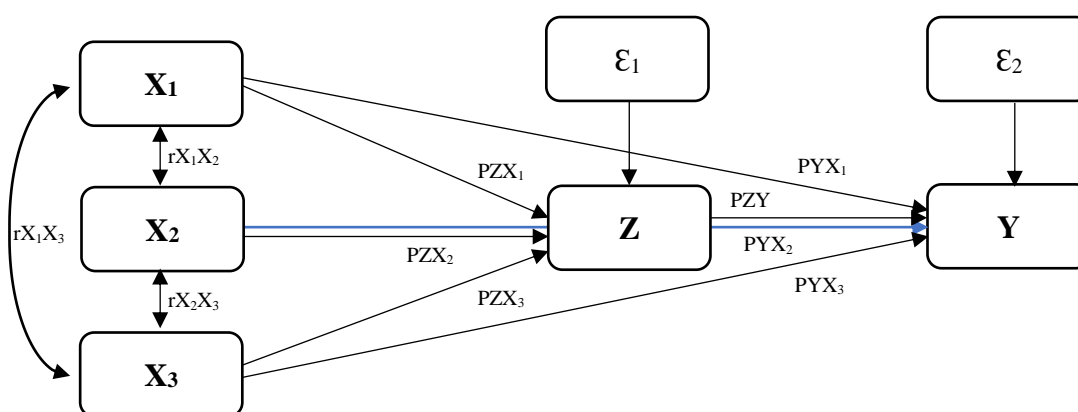
**“Pengaruh Penghargaan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemauan Kerja Pada PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya.”  
Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka pokok permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut : Bagaimana penghargaan, disiplin dan motivasi kerja karyawan Unit Pelayanan jaringan Pada PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya, Bagaimana kemauan kerja karyawan Unit Pelayanan Jaringan Pada PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya, Bagaimana kinerja karyawan Unit Pelayanan Jaringan Pada PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya, Bagaimana pengaruh penghargaan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kemauan kerja karyawan Unit Pelayanan Jaringan Pada PT. PLN (persero) Kantor Cabang Tasikmalaya.

**METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2013: 24) yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Teknik yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Adapun diagram jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Jalur**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

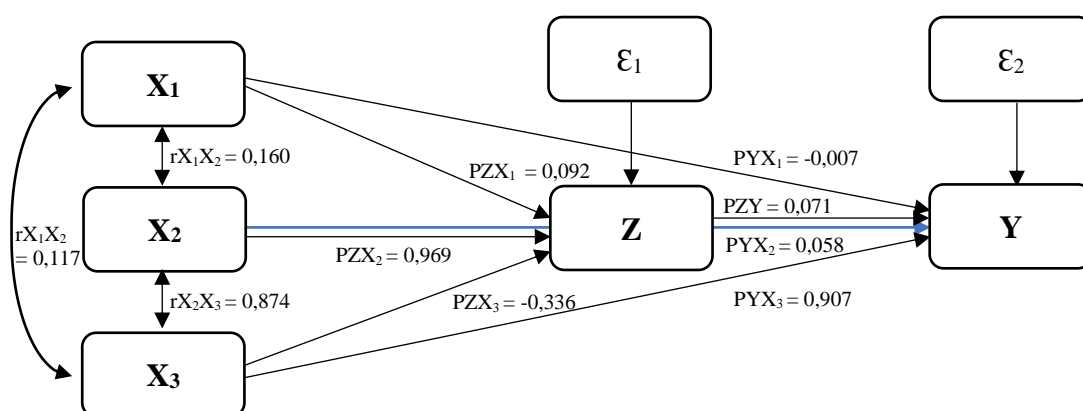
Untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) ter Dari hasil pengolahan data penulis dapat memvisualisasikan ke dalam struktur pengaruh Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) melalui Kemauan Kerja ( $Z$ ) dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 menunjukkan hubungan (korelasi) serta koefisien jalur antara variabel Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) melalui Kemauan Kerja ( $Z$ ). Hubungan antara korelasi antara variabel

independen penghargaan ( $X_1$ ) terhadap Disiplin ( $X_2$ ) adalah 0,160 atau 16% dan variabel independen disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi ( $X_3$ ) adalah 0.847 atau 84.7%. Serta hubungan korelasi antara variabel independen motivasi ( $X_3$ ) terhadap penghargaan ( $X_1$ ) adalah 0,117 atau 11,7%. Artinya penghargaan yang dilakukan kepada karyawan bagian pelayanan dan administrasi di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya memiliki hubungan dengan variabel disiplin. Dan artinya variabel disiplin yang dilakukan kepada karyawan bagian pelayanan dan administrasi memiliki hubungan dengan

variabel motivasi. Serta artinya variabel motivasi yang dilakukan kepada karyawan bagian pelayanan dan administrasi memiliki hubungan dengan variabel penghargaan. Untuk koefisien jalur terbesar antara variabel independen terhadap variabel devenden adalah variable motivasi kerja yaitu sebesar 0,907 atau 90,7%. Variabel disiplin yaitu sebesar 0,058 atau 5,8%. Variabel penghargaan yaitu sebesar  $-0,007$  atau  $-0,7\%$ . Pengaruh variabel lain atau residu/ sisa artinya terdapat faktor lain yang tidak di teliti yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel penghargaan, disiplin dan motivasi. Pengaruh secara simultan dapat dilihat pada hasil olah data penelitian, dimana total pengaruh dari variabel X atau R square sebesar 0,513 sehingga dapat di

simpulkan bahwa  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh terhadap Z sebesar 51,3%. Artinya jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  bersama-sama meningkat akan berdampak positif maka Z pun akan meningkat. Sedangkan sisanya sebesar 0,487 atau 48,7% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang diteliti. Pengaruh secara simultan dapat dilihat pada hasil olah data penelitian, dimana total pengaruh dari variabel X atau R square sebesar 0,993 sehingga dapat di simpulkan bahwa  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh terhadap Y melalui Z sebesar 99,3%. Artinya jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  bersama-sama meningkat akan berdampak positif maka Y pun akan meningkat. Sedangkan sisanya sebesar 0,007 atau 0,7% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang diteliti.



**Gambar 2. Hubungan Struktural antara Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  Terhadap Y Melalui Z**

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kemauan Kerja (Z) secara simultan dan parsial dapat dilihat dari uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 7,367 atau  $sig(0,001) \leq \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Diterimanya hipotesis ( $H_a$ ) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kemauan Kerja (Z)

di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Pengujian secara parsial antara Penghargaan ( $X_1$ ) terhadap Kemauan Kerja (Z) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  adalah sebesar 0,598 atau  $sig(0,556) \geq \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan  $X_1$  berpengaruh tidak signifikan terhadap Z. Pengujian secara parsial antara Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kemauan Kerja (Z) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa

$t_{hitung}$  adalah sebesar 3,070 atau sig (0,006)  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Z$ . Pengujian secara parsial antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kemauan Kerja ( $Z$ ) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  adalah sebesar -1,072 atau sig (0,296)  $\geq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan  $X_3$  berpengaruh tidak signifikan terhadap  $Z$ .

Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan dan parsial dapat dilihat dari uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 705,971 atau sig (0,000)  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Diterimanya hipotesis ( $H_a$ ) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara Penghargaan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya.

Pengujian secara parsial antara Penghargaan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  adalah sebesar -0,377 atau sig (0,710)  $\geq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan  $X_1$  berpengaruh tidak signifikan terhadap  $Y$ . Pengujian secara parsial antara Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  adalah sebesar 1,236 atau sig (0,231)  $\geq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan  $X_2$  berpengaruh tidak signifikan terhadap  $Y$ . Pengujian secara parsial antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa

$t_{hitung}$  adalah sebesar 22,855 atau sig (0,000)  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ . Pengujian secara parsial antara Kemauan Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,627 atau sig (0,016)  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan  $Z$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ .

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan ( $X_1$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja ( $Z$ ) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja ( $Z$ ) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Sedangkan variabel Disiplin ( $X_2$ ) yang diterapkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja ( $Z$ ) pada PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Variabel Motivasi ( $X_3$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja ( $Z$ ) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja ( $Z$ ) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan ( $X_1$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Sedangkan variabel Disiplin ( $X_2$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Variabel Motivasi ( $X_3$ ) yang diterapkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Untuk variabel Kemauan Kerja ( $Z$ ) yang

diterapkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Z tersebut menjadi sumber perusahaan untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya yang sesuai dengan keinginan karyawan, apabila keinginan karyawan telah terpenuhi, maka PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya telah mampu memberikan kepuasan tersendiri di mata karyawannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis mengenai pengaruh Penghargaan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemauan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Penghargaan, disiplin dan motivasi yang ada di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya, termasuk kategori baik.
2. Kemauan Kerja yang ada di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya termasuk kategori baik.
3. Kinerja yang ada di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya sudah dikategorikan baik.
4. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan ( $X_1$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja (Z) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja (Z) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Sedangkan variabel Disiplin ( $X_2$ ) yang diterapkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja (Z) pada PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Variabel Motivasi ( $X_3$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja (Z) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemauan Kerja (Z) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel Penghargaan ( $X_1$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Sedangkan variabel Disiplin ( $X_2$ ) yang diterapkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Variabel Motivasi ( $X_3$ ) yang diterapkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya. Untuk variabel Kemauan Kerja (Z) yang diterapkan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya.

Adapun saran yang diberikan kepada PT. PLN (persero) Area Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. disarankan untuk perusahaan lebih bisa menata ruangan dan memberikan fasilitas sesuai dengan harapan setiap karyawan.
2. disarankan untuk perusahaan supaya manajer melakukan penilaian secara objektif.
3. disarankan untuk perusahaan lebih sering mengadakan pelatihan kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
4. disarankan untuk karyawan atau atasan lebih melibatkan lagi perasaan dan pikiran sebelum menentukan keputusan

## REFERENSI

- Abu, Ahmadi dan Munawar Sholeh. 2005. *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta



- Alisuf, Sabri. 2010. *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro M.T dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan kesatu. Yogyakarta: PT Gava Medika.
- Dalyono, M. 2010. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta cv.
- Lijan, Poltak Sinanbela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Cetakan kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta cv.
- Agung, Setiawan. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1, 4, 1245-1253.
- Budi, Arniadi. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kalimantan Prima Persada SITE Asam-Asam*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 1, 3, 437-450.
- Fahrurrozi. 2013. *Pendidikan dan Pelatihan, Kemauan Kerja dan Kinerja Polisi Resort Kotabaru Kalimantan Selatan*, Jurnal Ilmu dan Riset, 9, 4, 324-337.
- Galih, Dwi Koencoro. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun*, Jurnal Administrasi Bisnis, 1-8.
- Gusti, Ayu Riska dkk. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadh.*, 1, 1.
- Kiki, Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang*, Jurnal Psikologi Islami, 1, 2, 43-53.
- Sudarmono. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*, Jurnal Sains Terpadu, 2, 1