
Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Kota Solok

Esi Sriyanti¹⁾ , Wahyu Indah Mursalini²⁾ , Yuni Maishara³⁾

¹²³ *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Kota Solok, Indonesia*

ABSTRAK

Perusahaan negara seperti PT. PLN sekalipun harus bisa memaksimalkan semua pelayanan terkait dengan kelistrikan. Hal ini merupakan tanggung jawab yang cukup besar yang wajib dipenuhi oleh seluruh pegawai di PT. PLN. Sehingga, perusahaan ini memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mumpuni. Tujuan dilakukannya studi ini ialah dapat mengetahui motivasi serta disiplin kerja yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Studi ini dilakukan kepada karyawan pada PT. PLN Kota Solok. Adapun studi ini yang dijadikan populasi adalah semua karyawan PT. PLN Kota Solok dengan populasi 57 orang yang diteliti dengan metode kuantitatif. Sehingga, teknik daripada pengumpulan sampel yang akan dipakai adalah teknik sampel penuh, dikarenakan total dari populasi < 100 orang. Melalui hasil analisis dari regresi linear berganda, pada Motivasi serta Disiplin berdampak positif kepada kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN Kota Solok. Didapat melalui uji koefisien determinasi senilai 0,662 yang bahwasanya Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak sebanyak 66,2% kepada Kinerja karyawan pada PT. PLN Kota Solok. Didapat melalui hasil uji t, Motivasi Kerja bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan. sedangkan Disiplin memperlihatkan terdapatnya pengaruh dari Disiplin kepada Kinerja Karyawan. Melalui hasil uji simultan atau F, Motivasi serta Disiplin berdampak kepada Kinerja Karyawan di perusahaan PT. PLN Kota Solok.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Even a state-owned enterprise like PT. PLN must optimize all electricity-related services. All PT. PLN staff are required to perform this important obligation. Consequently, PT. PLN requires personnel who exhibit exemplary performance. This study seeks to examine the impact of employee performance on motivation and work discipline. The research concentrated on the personnel of PT. PLN Kota Solok. The study's population consisted of all employees of PT. PLN Kota Solok, with 57 persons undergoing quantitative analysis. Consequently, the sampling method employed will be the whole sample technique, as the overall population comprises fewer than 100 individuals. The findings of the multiple linear regression analysis indicate that work motivation and work discipline positively influence employee performance at PT. PLN Kota Solok. The coefficient of determination of 0.662 signifies that work motivation and discipline account for 66.2% of the variance in employee performance at PT. PLN Kota Solok. The t-test results indicate that work motivation influences employee performance. Conversely, Work Discipline exerts a significant impact on Employee Performance. The F test results indicate that employee performance at PT. PLN Kota Solok is concurrently influenced by work motivation and work discipline.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

SDM adalah komponen yang cukup penting untuk mendorong maju serta keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Maka itu, kuantitas dan kualitas SDM harus ditingkatkan (Mursalini et al., 2017). Tujuannya adalah untuk membuat masyarakat lebih sejahtera, baik dari segi pendidikan yang lebih baik dan kemampuan untuk berkompetisi di dunia pekerjaan melalui ide-ide inovatif. Sehingga, di era digitalisasi ini, ketepatan dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan cukup penting untuk tercapai tujuan (Mursalini, 2021). Jika ada dua penguasaan dalam menggunakan tenaga mesin, seluruh pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat dan efisien (Azikin, 2017).

Jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif, alat yang dipunyai oleh perusahaan lain pun tidak akan bermanfaat bagi pekerjaan di perusahaan tersebut (Sriyanti, Wahyu, et al., 2024). Seperti yang diketahui bahwasanya dalam menggapai suatu tujuan, sebuah organisasi memiliki sesuatu yang sangat diinginkan, prestasi yang mumpuni juga dibutuhkan dalam hal bekerja sama dengan karyawan untuk mencapai sesuatu. Organisasi adalah sistem yang terklasifikasi dari komponen atau subsistem yang saling berikatan saat melakukan tugas. Tidak dianggap sebagai aktivitas yang memiliki pola dan urutan yang dilakukan secara berulang-ulang dan relaktif (Afriwahyuni et al., 2023)

Cara perusahaan memberikan layanan, seperti memberikan layanan untuk tempat kerja dan kebutuhan sehari-hari, dapat menunjukkan kinerja karyawan (Kapahang et al., 2020). Perusahaan wajib memaksimalkan kinerja, hal ini akan berdampak pada pekerjaan dari pegawainya, untuk mewujudkan visinya menjadi perusahaan kelas dunia. Menurut (Rahman, 2019), pertumbuhan industri dan peningkatan kualitas hidup masyarakat di Indonesia menyebabkan peningkatan kebutuhan listrik. Oleh karena itu, tanggung jawab besar yang wajib dipenuhi oleh seluruh pegawai di PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kelistrikan secara keseluruhan. Membutuhkan karyawan yang terampil.

Motivasi kerja merupakan dorongan diri pada seorang agar dapat meningkatkan kinerjanya, yang nantinya membantu perusahaan mencapai tujuan dan produktivitas mereka (Afriwahyuni et al., 2023). Sumber daya manusia dan bawahan hanya dapat melihat motivasi manajemen. Bagaimana memotivasi orang untuk bekerja sama dan mencapai tujuan? Dalam dunia kerja modern, motivasi adalah komponen terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja. Ini karena motivasi ialah kemampuan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai suatu hasil dan dikombinasikan dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka (Agusman et al., 2024). Pada dasarnya, orang yang melakukan pekerjaan tidak hanya berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup mereka, tetapi berusaha untuk meningkatkan tingkatan hidup mereka (Arifa & Saragih, 2022).

Produksi kerja merupakan keberhasilan organisasi, dan disiplin merupakan satu dari sekian banyak faktor yang bisa mempengaruhinya (Afriwahyuni et al., 2023). Pelatihan yang disebut pendipsilinan karyawan bertujuan dalam memaksimalkan prestasi kerja dan meningkatkan perilaku karyawan dan pengetahuan sikap karyawan lain (Faisal et al., 2024). Jika karyawan mematuhi peraturan dan disiplin perusahaan, suasana kerja akan menjadi lebih baik, yang akan berpengaruh positif kepada bisnis secara keseluruhan. Maka, setiap usaha berharap pegawai mereka tidak melanggar peraturan-peraturan. Karena disiplin kerja, seorang karyawan dilarang melakukan hal-hal yang nantinya bisa merugikan perusahaan (Syafitri et al., 2023).

PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) adalah unit PLN yang bertanggung jawab untuk memberikan tenaga listrik kepada pelanggan yang terdaftar di Kota Solok. Bagi perusahaan yang bekerja untuk masyarakat, kinerja karyawan dapat diukur dari cara perusahaan memberikan layanan, seperti memberikan layanan untuk tempat kerja dan kebutuhan sehari-hari. Perusahaan harus meningkatkan kinerja, yang berdampak langsung pada pekerjaan karyawannya, untuk mewujudkan visinya menjadi perusahaan kelas dunia. Kebutuhan listrik Indonesia meningkat seiring dengan pertumbuhan industri dan kualitas hidup masyarakat. Oleh karena itu, tanggung jawab besar yang harus dipenuhi oleh semua karyawan PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kelistrikan secara keseluruhan. Membutuhkan karyawan yang terampil.

Pengamatan sementara menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai apabila PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja supaya para pegawai bisa melaksanakan tanggung jawabnya serta tugasnya dalam kondisi yang kondusif. Selain itu, kantor PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok harus terus berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya sehingga mereka memiliki keinginan dan kesediaan untuk melakukan pekerjaan mereka. Di tempat lain, ada pegawai yang tidak memenuhi syarat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan, atau mereka tidak memenuhi syarat untuk memenuhi tugas mereka dengan disiplin. Fenomena ini adalah satu dari sekian banyak yang berlangsung serta disangka terkait kepada lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja yang buruk. Melalui studi ini, motivasi dan disiplin difokuskan pada kinerja pegawai daripada berbagai faktor kinerja lainnya yang dibahas.

Adapun rumusan permasalahan di penelitian ini diantaranya: Apakah Motivasi Kerja memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan di PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok?; Apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan di PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok?; serta Apakah Motivasi serta Disiplin Kerja memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan di PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok? Dan kemudian tujuan daripada studi ini diantaranya: Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok; Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok; serta Untuk Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN (Perusahaan Listrik Negara) Kota Solok.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah keinginan untuk bekerja seorang karyawan atau pegawai yang asalnya dari dorongan di diri mereka sendiri dari integrasi lingkungan fisik, kebutuhan pribadi, serta lingkungan sosial, di mana intensitas mereka bergantung kepada sistem yang terintegrasi (Nirwana & Putra, 2021). Maka itu, motivasi merupakan emosi yang berubah-ubah, beragam, dan unik bagi setiap pekerja. Sumber motivasi asalnya dari kata Latin *movere*, yang mengartikan gerakan atau dorongan (Marisanda et al., 2023). Edwin B. Flippo mendefinisikan bahwasanya motivasi ialah suatu kebiasaan yang digunakan untuk mendorong organisasi dan karyawan untuk bekerja dan berhasil sehingga kebutuhan pegawai serta tujuan organisasi secara bersamaan akan bisa dicapai. Sumber daya manusia umum dan bawahan hanya menunjukkan motivasi manajemen, (Tsauri, 2014).

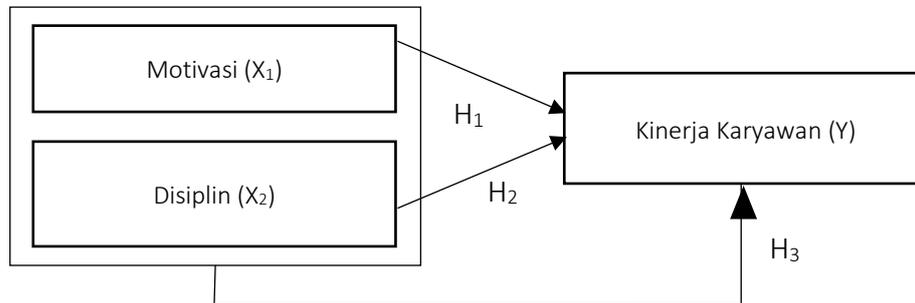
2. Disiplin Kerja

Disiplin didefinisikan sebagai timbulnya karakter dari individu yang mampu menyesuaikan diri pada aturan yang telah ditentukan (Safitri et al., 2023). Dengan kata lain, disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan sifat pribadinya di setiap sumber manusia dan menyesuakannya dengan standar yang berlaku. Karena tingkat disiplin karyawan terkait dengan tingkat produktivitas mereka, maka ini merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang cukup penting (Sudarsono, 2017). Disiplin dari sisi psikologis ialah kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilakunya yang asalnya dari dalam yang sesuai pada norma yang ada atau aturan luar. Maka lainnya, disiplin adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dan muncul dengan peraturan yang sudah ada dan ditetapkan (Safputri et al., 2023).

3. Kinerja

Kinerja dimaknai kepada hasil pekerjaan melalui kuantitas serta kualitas yang diraih oleh seorang individu untuk memenuhi beban atau kewajiban yang sesuai pada pekerjaannya, yang berdasarkan pada pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan serta waktu yang dialokasikan oleh atasan (Ali et al., 2022).

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan literatur di atas, di bawah diperlihatkan kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Prasiska et al., 2024).

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Selain itu, kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang rendah dapat diatasi dengan sistem penghargaan. Sistem penghargaan seperti kenaikan gaji bagi karyawan teladan atau promosi jabatan agar karyawan menjadi memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berdampak pada munculnya semangat kinerja yang tinggi, hal ini tentu berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Triani et al., 2023).

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Melenia et. al. (2023), Triani et. al. (2023), dan Agusman et. al. (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan di bawah ini sebagai berikut.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT PLN Kota Solok

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan

prestasi kerjanya. Karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan (Afrwahyuni et al., 2023).

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu. Disiplin kerja karyawan yang buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya kepribadian karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan (Prasiska et al., 2024).

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Prasiska et. al. (2024) dan Afrwahyuni et. al. (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan di bawah ini sebagai berikut.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT PLN Kota Solok

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai bagian dari revolusi industri yang terjadi di Indonesia berawal dari 2011, kemajuan zaman banking secara digital 4.0 telah memberi perbankan di Indonesia kesempatan untuk menawarkan pelayanan yang lebih terbaru kepada pengguna yang membuat kehidupan keseharian lebih mudah. Karenanya, untuk mendapatkan keunggulan bersaing dan peningkatan kinerja, organisasi harus memiliki SDM yang handal. Organisasi mampu menggapai visinya untuk menjadikan perusahaannya diranah internasional yang profesional serta mandiri dengan lebih banyak pegawai yang berkinerja optimal. Semua karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan beban serta tanggung jawabnya secara maksimal. Kepuasan pelanggan, pengurangan keluhan, dan pencapaian target yang optimal adalah semua indikator keberhasilan karyawan (Ekhsan, 2019).

Faktor motivasi serta disiplin untuk hal ini mendukung kinerja karyawan. Penggunaan sistem prestasi, seperti naiknya upah untuk pegawai yang berprestasi atau mempromosikan jabatan, motivasi kerja yang rendah dapat diatasi. Semangat kinerja yang bagus juga nantinya berdampak kepada tumbuhnya semangat bekerja yang maksimal, yang pasti akan bermanfaat kepada kesuksesan organisasi. Disiplin pegawai yang tidak bagus nantinya berakibat kepada kinerja pegawai, yang berakibat secara buruk pada kesuksesan organisasi didalam menggapai sasaran. Di sisi lain, karakteristik pegawai yang baik nantinya mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, sehingga menguntungkan perusahaan (Tarigan & Priyanto, 2021).

Melalui studi yang dilaksanakan oleh Tarigan & Priyanto (2021), Ekhsan (2019), serta penelitian Sriyanti et. al. (2024), memperlihatkan bahwasanya motivasi serta disiplin memberikan dampak secara bersamaan kepada kinerja karyawan. Menurut uraian yang dijelaskan sebelumnya, maka hipotesa dapat dirumuskan di bawah ini.

H₃ : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT PLN Kota Solok

METODE

Jenis studi yang diteliti adalah studi kuantitatif. Dalam studi ini, peneliti memakai data primer, yaitu melalui kegiatan menyebarkan angket atau kuesioner pada karyawan PT. PLN Kota Solok (Waruwu, 2023). Teknik dikumpulkannya data menggunakan observasi serta kuesioner. Populasi di studi ini adalah karyawan di PT. PLN Kota Solok sebanyak 57 orang karyawan di PT. PLN Kota Solok. Melalui penelitian ini, digunakan teknik sampel penuh. Maka dari itu, jumlah sampel sebanyak 57 karyawan yang ada pada PT. PLN Kota Solok, (Auliya, 2020). Teknik dalam mengumpulkan informasi yang digunakan diantaranya observasi dan kuesioner. Analisa data atau uji-uji yang dipakai diantaranya, validitas, reliabilitas, analisis regresi linear Berganda, koefisien determinasi, uji t serta uji F, (Sadat et al., 2020).

Tabel 1. Definisi Operasiona Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah <i>results</i> yang dicapai oleh individu melalui dunia kerja seiring kepada tolok ukur yang spesifik yang berperan aktif dalam posisi tersebut. (Budiyanto & Mochklas, 2020).	1. Bobot Kerja 2. Kapasitas 3. Disiplin Kepada Waktu 4. Kebergunaan 5. Kemandirian (Budiyanto & Mochklas, 2020).
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah keinginan untuk bekerja seorang karyawan atau pegawai yang berasal dari dorongan internal yang disebabkan oleh integrasi kebutuhan pribadi, lingkungan fisik, dan sosial, yang bergantung pada proses integrasi. (Tsauri, 2014).	1. Prestasi Terhadap Individu 2. Kewenangan 3. Keamanan Kerja 4. Promosi 5. Pengakuan (Tsauri, 2014).
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin ialah gerakan administrasi dalam memicu karyawan dalam pemenuhan permintaan kepada beragam tuntutan di suatu perusahaan. (Safputri et al., 2023).	1. Bobot Kedisiplinan Kerja 2. Kapasitas Pekerjaan 3. Kompensasi 4. Absensi 5. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 6. Bekerja Etis (Safputri et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validasi dipakai sebagai alat untuk memastikan bahwa item-item dalam daftar pernyataan layak untuk digunakan. Kolom korelasi memiliki nilai yang besarnya lebih daripada rtabel. Dengan asumsi bahwasanya $n-2 = 57-2 = 55$, rtabel adalah 0,2609

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,731	0,2564	Valid
	X _{1.2}	0,738	0,2564	Valid
	X _{1.3}	0,790	0,2564	Valid
	X _{1.4}	0,682	0,2564	Valid
	X _{1.5}	0,624	0,2564	Valid
	X _{1.6}	0,727	0,2564	Valid
	X _{1.7}	0,782	0,2564	Valid
	X _{1.8}	0,733	0,2564	Valid
	X _{1.9}	0,675	0,2564	Valid
	X _{1.10}	0,718	0,2564	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,789	0,2564	Valid
	X _{2.2}	0,748	0,2564	Valid
	X _{2.3}	0,754	0,2564	Valid
	X _{2.4}	0,802	0,2564	Valid
	X _{2.5}	0,686	0,2564	Valid
	X _{2.6}	0,740	0,2564	Valid
	X _{2.7}	0,756	0,2564	Valid
	X _{2.8}	0,738	0,2564	Valid
	X _{2.9}	0,764	0,2564	Valid
	X _{2.10}	0,804	0,2564	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,656	0,2564	Valid
	Y.2	0,793	0,2564	Valid
	Y.3	0,776	0,2564	Valid
	Y.4	0,769	0,2564	Valid
	Y.5	0,738	0,2564	Valid
	Y.6	0,668	0,2564	Valid
	Y.7	0,846	0,2564	Valid
	Y.8	0,792	0,2564	Valid
	Y.9	0,813	0,2564	Valid
	Y.10	0,656	0,2564	Valid

Seluruh pernyataan yang dipakai dalam mengakumulasi Kinerja Karyawan, Disiplin, serta Motivasi Kerja sudah valid atau akurat, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rhitung > rtabel. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya seluruh item pernyataan yang dipakai bisa dilanjutkan ke pengujian yang berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan sampai mana dari konsistensi apabila pengukuran dilakukan 2 kali atau lebih. Misalnya, apabila jawaban dari salah seorang terhadap pernyataan stabil atau konsisten, kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0.896	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.918	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.913	10	Reliabel

Dilihat pada tabel diatas nilai koefisien dari Crobach's Alpha yang lebih daripada nilai yang telah ditentukan yaitu 0,60. Dikarenakan hasil Crobach's Alpha yang lebih dari besaran yang telah ditentukan yaitu 0,60 jadi bisa disimpulkan bahwasanya buti-butir instrument dari studi ini bisa disebut reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	6,106	3,969		
Motivasi Kerja (X1)	,556	,109	,537	5,102	,000
Disiplin Kerja (X2)	,303	,094	,338	3,215	,002

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Melalui model regresi ini, ada nilai konstanta 6,106. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin (X2) serta motivasi (X1) sama dengan nol, maka kinerja (Y) pegawai akan tetap sebanyak 6,106.
- Motivasi Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi 0,556 serta bernilai positif. Dan diasumsikan variabel Disiplin (X2) bernilai nol atau konstan, dengan demikian kinerja pegawai (Y) juga akan terjadi peningkatan sebesar 0,556 satuan.
- Disiplin (X2) mendapatkan koefisien regresi sebanyak 0,303 dan positif. Kemudian diasumsikan variabel Motivasi (X1) bernilai nol atau konstan, dengan demikian kinerja pegawai (Y) akan terjadi peningkatan sebanyak 0,303 satuan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,662	,608	2,599

Koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan sebelumnya menghasilkan besaran sebanyak 0,662, atau 66,2%, yang dapat dimaknai bahwasanya motivasi serta disiplin memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Kota Solok. Variabel lain, seperti beban kerja dan variabel kepemimpinan, memengaruhi 33,8% dari total.

5. Uji t

Tabel 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	6,106	3,969		
Motivasi Kerja (X1)	,556	,109	,537	5,102	,000
Disiplin Kerja (X2)	,303	,094	,338	3,215	,002

Melalui tabel ini, didapat hasil yang akan diperlihatkan berikut :

- a. Variabel motivasi memiliki thitung sebesar 5,102 dengan signifikansi 0,000 dan ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=54$ sebanyak 2,00488. Dikarenakan thitung > ttabel, yaitu $5,102 > 2,00488$, serta $\text{sig } t(0,000) < \alpha(0,05)$, maka H1 diterima. Hal tersebut memperlihatkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial kepada Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, kinerja karyawan di PT.PLN Kota Solok dipengaruhi oleh masing-masing variabel Motivasi Kerja.
- b. Berikutnya, variabel disiplin kerja (X2) memiliki thitung 3,215 dengan signifikansi 0,002 dan ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=54$ adalah 2,00488. Oleh karena itu, H2 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel, yaitu 3,215 lebih besar dari 2,00488, atau nilai sig t (0,002) lebih kecil dari $\alpha(0,05)$. Dengan demikian memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan (Y) memberikan pengaruh secara parsial oleh Disiplin (X2). Di PT.PLN Kota Solok, variabel Disiplin Kerja masing-masing memengaruhi kinerja karyawan.

6. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600,457	2	300,229	44,441	,000 ^a
	Residual	364,806	54	6,756		
	Total	965,263	56			

Menurut tabel di atas, Fhitung adalah 44,441 dan Ftabel ($\alpha=0,05$; $df_1=2$; $df_2 = 54$) adalah 3,17. Oleh karena itu, H3 diterima dikarenakan Fhitung nilainya lebih dari nilai Ftabel, yaitu $44,441 > 3,17$, serta besaran sig F (0,000) yang nilainya kurang daripada nilai ketetapan $\alpha(0,05)$. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya motivasi serta disiplin memberikan pengaruh kepada kinerja dari karyawan yang bekerja di PT.PLN Kota Solok secara bersamaan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian yang sudah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil yang menunjukkan motivasi bisa memberikan pengaruh daripada kinerja pegawai yang bekerja pada PT. PLN Kota Solok. Akibatnya, hipotesis (H1) dapat digunakan atau dapat diterima. Ini membuktikan bahwasanya kinerja karyawan di PT PLN Kota Solok dapat difaktorkan oleh motivasi kerja.

Hasil daripada penelitian yang dilakukan ini seiring kepada studi terlampau yang dilaksanakan oleh Melenia et. al. (2023), Triani et. al. (2023), dan Agusman et. al. (2024). Motivasi kerja dapat bermanfaat kepada perusahaan beserta karyawan tersebut. Keuntungan yang diperoleh karyawan adalah dapat menumbuhkan kepuasan terhadap diri sendiri. Untuk perusahaan, motivasi kerja bisa membantu karena dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, terutama dalam hal pengambilan keputusan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui studi ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan mampu dipengaruhi dari variabel disiplin pada PT PLN Kota Solok. Akibatnya, hipotesa kedua (H2) dapat digunakan atau dapat diterima. Ini membuktikan bahwasanya kinerja karyawan dapat difaktorkan oleh disiplin kerja.

Hasil daripada penelitian yang dilakukan ini seiring kepada studi terlampau yang dilaksanakan oleh Prasiska et. al. (2024) dan Afriwahyuni et. al. (2023). Disiplin kerja sangat penting untuk kesuksesan organisasi dalam menggapai sasaran. Disiplin karyawan bisa diukur dengan melihat seberapa sering mereka hadir dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai yang rendah akan berdampak negatif kepada kinerja pegawai, yang berakibat buruk kepada kesuksesan organisasi untuk menggapai

sasarannya. Sebaliknya, pembawaan pegawai yang bagus akan berdampak positif pada kinerja pegawai dan juga berdampak positif pada seluruh organisasi.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian memperlihatkan bahwasanya motivasi serta disiplin memberikan dampak kepada kinerja karyawan di perusahaan PT PLN Kota Solok. Akibatnya, hipotesa ketiga (H3) yang dipakai dalam studi ini diterima, yaitu bahwasanya motivasi serta disiplin keduanya memberikan dampak kepada kinerja dari pegawai secara berbarengan. Ini mengartikan bahwasanya kinerja pegawai PT PLN Kota Solok dipengaruhi bersamaan oleh kedua variabel, yaitu motivasi serta disiplin.

Hasil daripada penelitian yang dilakukan ini seiring kepada studi terlampau yang dilaksanakan dari Tarigan dan Priyanto (2021), Ekhsan (2019), dan Sriyanti et. al. (2024). Memaksimalkan kinerja pegawai setinggi-tingginya sangat penting kepada organisasi dikarenakan meningkatnya kinerja pegawai bisa memicu peningkatan produktivitas kerja dari perusahaan. Oleh karenanya, setiap organisasi selalu berupaya dalam memaksimalkan kinerja karyawannya supaya sasaran organisasi bisa tergapai dengan cepat, dan faktor-faktor yang bisa berdampak kepada kinerja tersebut.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Studi ini dilakukan untuk menemukan bukti eksperimental tentang motivasi serta disiplin kerja bisa memengaruhi kinerja pada pegawai. Results dari pengujian dari PT PLN Kota Solok yang dibahas di bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan berikut: Kinerja karyawan (Y) PT PLN Kota Solok dipengaruhi oleh motivasi (X1); Kinerja karyawan (Y) di perusahaan PT PLN Kota Solok dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin (X2); serta motivasi (X1) beserta dengan disiplin (X2) memiliki pengaruh secara bersamaan kepada kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Kota Solok.

Melalui studi ini, kedepannya dapat memberikan fungsi dalam meluaskan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti melalui aspek ilmu manajemen SDM yaitu kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh motivasi serta disiplin. Kemudian, bagi PT PLN Kota Solok, diharapkan bisa memberikan peningkatan terhadap motivasi dan disiplin kerja agar menghasilkan kinerja yang sebanyak-banyaknya dengan cara: 1) PT. PLN Kota Solok dapat memberikan arahan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) agar dapat meningkatkan disiplin di PT. PLN Kota Solok sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Serta 2) PT. PLN Kota Solok untuk meningkatkan motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama supaya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, kepada penulis berikutnya diharapkan memakai variabel lain yang sebelumnya tidak diteliti, diantaranya: kepemimpinan, beban kerja, dan variabel yang berbedanya yang sebelumnya belum dibahas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Agusman, A., Sriyanti, E., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Arifa, R. R., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa raharja Cabang Jawa Timur. 9(5), 3679–3687.
- Auliya, F. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada sd dan smp negeri di kecamatan sapuran kabupaten wonosobo.
- Azikin, S. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 3(1), 64–76.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya

- Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Faisal, Y., Nurhayati, & Mursalini, W. I. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok. *INNOVATIVE : Journal of Social Science Research*, 4(2), 5072–5086.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 503–513.
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset ...*, 1(2).
- Melenia, T., Nasrah, R., & Nurhayati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada SMKN 1 Bukit Sundi. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 186–202.
- Mursalini, W. I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pustaka Manajemen*, 1(1), 41–45.
- Mursalini, W. I., Afirmasri, & Indrawati, N. (2017). Pertumbuhan Penjualan dan Laba Usaha Kerupuk Di Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok Sumbar. *Polibisnis*, 9(2), 46–54.
- Nirwana, I., & Putra, J. E. (2021). Motivasi, Disiplin Dan Keterampilan Kerja Karyawan Pada CV Cable Vision Solok. *Jurnal Advanced*, 15(2), 39–45.
- Prasiska, D. W., Mariyanti, E., & Nasrah, R. (2024). Peran Lingkungan Keluarga, Motivasi, dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(2), 162–170.
- Rahman, S. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Inovasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt . PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 301–311.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitra, R., Yeni, A., & Nirwana, I. (2023). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in Micro Small Medium Enterprises (MSMES) Songket Weaving Crafts Aina Silungkang Kota Lunto's Sawah. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(5), 165–169.
- Safputri, eka yollanda, Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). pengaruh disiplin kerja dan sistem pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat di pelayanan terpadu satu pintu kota sawah lunto. *Journal of Engineering Research*.
- Sriyanti, E., Roza, S., & Ariyani, D. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dilihat Dari Disiplin dan Motivasi Kerja (Studi Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Solok). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1342–1348.
- Sriyanti, E., Wahyu, I. M., & Wardhana, D. Z. (2024). Determ inan Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan ISSN.*, 5(2), 17–29.
- Sudarsono, H. (2017). Pengantar Metode Ilmiah. *Fakultas Pertanian Universitas Lampung*, 1–118.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)*, 2(1), 96–109.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25002–25009.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja. In *STAIN Jember Press*.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.