



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10319-10331

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe

Rasma Dinta Br Tarigan, Junika Napitupulu, Rintan Saragih
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
rasmatarigan19@gmail.com, junica.nptu@gmail.com, saragihrintan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan berkaitan dengan belum optimalnya motivasi, disiplin, dan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada pencapaian kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe yang berjumlah 44 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pengelolaan prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam memperhatikan aspek motivasi, disiplin, dan prestasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan, baik dalam aspek produktivitas, kualitas layanan, maupun efisiensi operasional. Dengan kinerja yang optimal, perusahaan dapat bersaing secara lebih efektif di pasar, mempertahankan kepercayaan pelanggan, serta meningkatkan keuntungan. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi tolok ukur bagi perusahaan dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi biasanya akan lebih mudah mencapai visi dan misinya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk berperilaku, berusaha, dan bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat, dedikasi, serta komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban, tanpa adanya inisiatif atau keinginan untuk memberikan hasil terbaik.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Disiplin mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mematuhi aturan, prosedur, serta standar yang telah

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)
ULP Kabanjahe

ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi biasanya datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, serta mematuhi peraturan tanpa perlu diawasi secara ketat. Hal ini tentu akan berdampak positif pada kelancaran operasional perusahaan karena setiap pekerjaan dapat dilakukan secara teratur, efisien, dan sesuai rencana.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena menjadi cerminan dari kemampuan, usaha, dan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja biasanya diukur melalui pencapaian target, kualitas hasil kerja, kecepatan penyelesaian tugas, serta kontribusi terhadap tim maupun organisasi. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi umumnya menunjukkan sikap profesional, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta mampu mengatasi tantangan pekerjaan secara efektif. Hal ini tentu akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana potensi seorang karyawan dapat dikembangkan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* yang ditemukan dalam beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Karisma Safitri, Muhammad Yalzamul Insan, Siswa Pratama (2026) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Akhmad Fendi Setiawan, Maulidyah Amalina Rizqi, dan Nur Cahyadi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Irwan Nopian Sinaga (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian Syafruddin Kitta, Nurhaeda, dan Muhammad Idris (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Evan Tri Yuda Purba, Aziddin Harahap, Abd. Halim (2024) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Natasya Risky Pramesti, Harapan Tua Ricky Freddy Simanjuntak (2023) yang menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pembatasan masalah yang telah diuraikan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.?
3. Apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**
Peneliti diharapkan dapat menjadi bahan dalam memberi masukan berbagai pihak khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe.
2. **Manfaat Praktis**
Sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam topik bahasan kinerja karyawan dan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berpikir secara analitis dan dinamis di masa depan.
3. **Manfaat Akademis**
Pembelajaran lebih lanjut untuk objek yang diteliti dan membuktikan bahwasannya teori yang dikemukakan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe perlu dipertimbangkan dan diharapkan menjadi referensi dalam penulisan karya ilmiah, khususnya dalam penulisan skripsi.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:11), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2020:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Busro (2020:58), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tinggi menuju tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Ini berarti dorongan internal seseorang untuk bekerja keras dipengaruhi oleh seberapa besar usaha tersebut dapat memuaskan kebutuhan pribadinya.

Menurut Sutrisno (2020:146), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, yang sering kali juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan..

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**
Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.**
Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
3. **Kebutuhan Sosial**
Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya**
Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, mana harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Sinambela (2020:122) disiplin kerja merupakan perilaku pegawai secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua aturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah parameter yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Sinambela (2020:337) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. **Kehadiran di tempat kerja**
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. **Ketaatan pada peraturan kerja**
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketaatan pada standar kerja**
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. **Tingkat kewaspadaan tinggi**
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2021:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2021:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah -masalah yang timbul.
4. Kecekatan
Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap.
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman (2021:8) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya

Menurut Mangkunegara (2020:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021:6), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1. **Kualitas kerja**
Kualitas kerja menunjukkan tingkat keunggulan hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator ini mencerminkan ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan minim kesalahan.
2. **Kuantitas kerja**
Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini menilai produktivitas karyawan dalam memenuhi target yang telah ditentukan.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan. Indikator ini menggambarkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam mengelola waktu serta memprioritaskan pekerjaan agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat mengganggu operasional perusahaan.
4. **Efektivitas**
Efektivitas menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dan biaya) secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang efektif mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien.
5. **Komitmen**
Komitmen mencerminkan loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, keterlibatan emosional, dan kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif. Data deskriptif kuantitatif adalah jenis data yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2020:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. PLN(Persero) ULP Kabanjahe yaitu sebanyak 44 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:136), "Sampel adalah sebagian dari populasi itu". Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2020:33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan *ordinary least square* (OLS) akan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji T

tidak boleh bias.

Uji Normalitas

Ghozali (2020:161), “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2020:107), menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:137), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Analisis Linier Berganda

Menurut Ghozali (2020:95), “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2020:99), “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2020:98), “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel idependen.

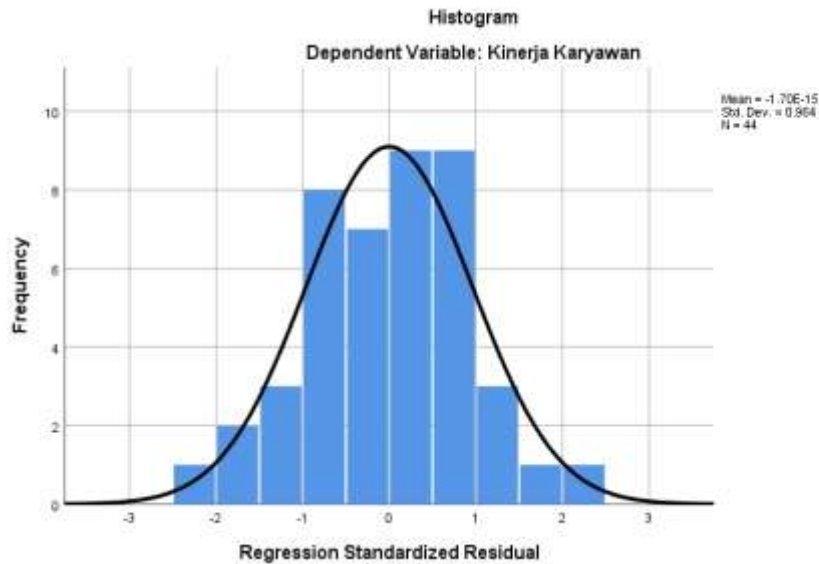
Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil Penelitian

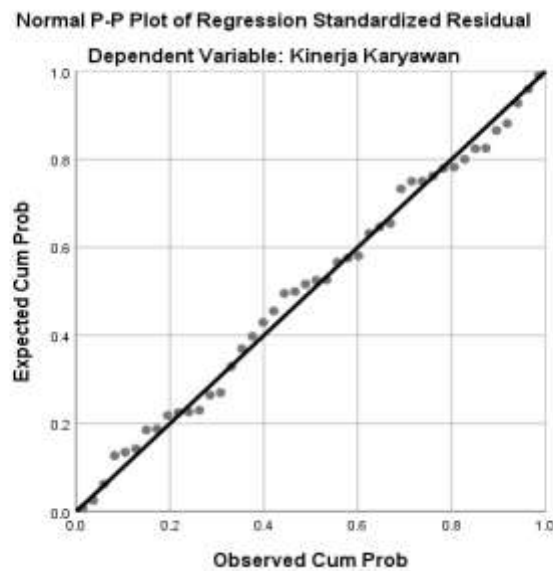
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3.1 Uji Normalitas dengan Histogram
Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot
Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan Gambar 3,2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57484769
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.056
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai *Asym Sig. (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Dengan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji normalitas histogram pada gambar 3.1 berikut ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.410	3.795		
	Motivasi Kerja	.262	.054	.898	1.113
	Disiplin Kerja	.143	.056	.881	1.135
	Prestasi Kerja	.320	.047	.837	1.195

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 1,113, disiplin kerja sebesar 1,135, dan prestasi kerja sebesar 1,195, seluruh nilai VIF < 10 . Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

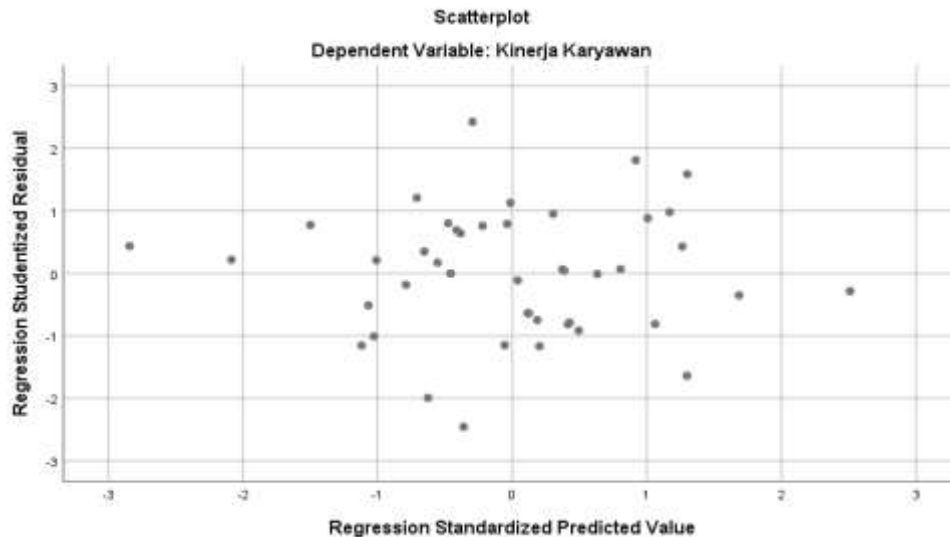
Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.094	2.304		.475	.637
	Motivasi Kerja	.020	.033	.099	.599	.552
	Disiplin Kerja	.008	.034	.039	.236	.815
	Prestasi Kerja	-.007	.029	-.041	-.240	.812

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 3.3 diperoleh nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,552, disiplin kerja sebesar 0,814, dan prestasi kerja sebesar 0,812, seluruh nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas
 Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y,hal ini menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.410	3.795		4.324	.000
	Motivasi Kerja	.262	.054	.392	4.816	.000
	Disiplin Kerja	.143	.056	.209	2.542	.015
	Prestasi Kerja	.320	.047	.568	6.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 16,410 + 0,262X_1 + 0,143X_2 + 0,320X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 16,410 yang berarti, jika motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 16,410.
2. Koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,262 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,262 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai nol.
3. Koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,143 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,143 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai nol.
4. Koefisien prestasi kerja (X_3) sebesar 0,320 artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,320 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai nol.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.410	3.795		4.324	.000
	Motivasi Kerja	.262	.054	.392	4.816	.000
	Disiplin Kerja	.143	.056	.209	2.542	.015
	Prestasi Kerja	.320	.047	.568	6.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 3.5 uji t dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 4,816 > t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2,542 > t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Maka H_0 ditolak H_2 diterima, jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diketahui nilai t_{hitung} prestasi kerja sebesar 6,742 > t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak H_3 diterima, jadi dapat disimpulkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.349	3	305.116	42.811	.000 ^b
	Residual	285.083	40	7.127		
	Total	1200.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 3.6 diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 42,811 > F_{tabel} 2,84 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.745	2.670

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7491>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 3.7 hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,745 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 24,5% adalah variabel atau faktor lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,816, lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,021. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang termotivasi juga cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, inisiatif dalam bekerja, serta kesediaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan mampu mengoptimalkan potensi dan kompetensinya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif, guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,542 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,021, serta nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam kehadiran, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara lebih teratur, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang tegas dan konsisten sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel prestasi kerja sebesar 6,742 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,021, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Prestasi kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target, menyelesaikan tugas secara efektif, serta menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan dengan prestasi kerja tinggi umumnya memiliki tanggung jawab, komitmen, dan motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya peningkatan prestasi kerja melalui sistem penilaian yang objektif, pemberian penghargaan yang adil, serta dukungan pengembangan kompetensi, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42,811 yang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,84, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kabanjahe.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang baik, serta prestasi kerja yang optimal. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan komitmen, disiplin kerja memastikan karyawan mematuhi aturan serta menjalankan tugas secara konsisten, sedangkan prestasi kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola dan meningkatkan ketiga variabel tersebut secara terpadu agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel prestasi kerja memiliki pengaruh paling dominan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,745 menunjukkan bahwa 74,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Saran: Perusahaan disarankan meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan dan pengembangan karier, memperkuat disiplin kerja dengan penerapan aturan yang konsisten, serta meningkatkan prestasi kerja melalui pelatihan dan evaluasi kinerja yang objektif. Karyawan diharapkan meningkatkan tanggung jawab dan kompetensi kerja. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian.

Referensi

1. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
2. Anwar, Anwar (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5 (2), pp. 274-284. ISSN 2581-2769
3. Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
4. Evan Tri Yuda Purba, Aziddin Harahap, Abd. Halim. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tani Agung Langga Payung Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(1) 2024 : 279-286*
5. Natasya Risky Pramesti, Harapan Tua Ricky Freddy Simanjuntak (2023). Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Prestasi Kerja, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur Vol. 1 No. 2 November 2023*
6. Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
8. Irwan Nopian Sinaga. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, Vol 4, No.3, 2022*
9. Karisma Safitri, Muhammad Yalzamul Insan, Siswa Pratama. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP 3 Binjai. *Journal of Science and Social Research May 2026, VIII (2): 1112 – 1119*
10. Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA.
11. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. In PT. Remaja Rosdakarya.
12. Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
13. Silaen, N. R. et al. (2021) *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pe. Bandung: Widina Bhakti. Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
14. Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
15. Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
16. Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenadamedia. Group.
17. Syafruddin Kitta, Nurhaeda, dan Muhammad Idris (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023*