



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: 12693-12704

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

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan

¹Praftawa hadi surya, Dg.²Maklassa, ³Sitti Marhumi

^{1,2,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

¹hadisurva@gmail.com, ²dg.maklassa@unismuh.ac.id, ³sitti.marhumi@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik di sektor energi listrik yang semakin kompleks dan kompetitif. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mencapai kinerja optimal.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut [1].

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal [2]. Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Motivasi dan disiplin kerja disebut sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja. Pekerja yang termotivasi secara konsisten memenuhi atau melampaui harapan sambil mengejar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi seseorang dapat didorong oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif dan rekan kerja yang mendukung. Disiplin adalah karakteristik lain yang berpengaruh pada produktivitas. Keberhasilan pada organisasi bergantung pada disiplin tenaga kerja yang berkomitmen untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dan mencapai hasil yang diinginkan [3]. Secara global, Organisasi Buruh Internasional (ILO) melaporkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas hingga 20-30%, sementara disiplin kerja yang buruk sering kali menjadi penyebab utama penurunan efisiensi organisasi (ILO, 2023). Tren ini

tercermin dalam laporan *World Economic Forum (WEF)* tahun 2023, yang menunjukkan bahwa 65% perusahaan di dunia menghadapi tantangan retensi karyawan akibat rendahnya motivasi, dengan dampak langsung pada kinerja keseluruhan. Di tingkat nasional, Indonesia sebagai negara berkembang dengan sektor energi yang vital, menghadapi fenomena serupa.

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor listrik dan gas hanya tumbuh 2,5% pada tahun 2022, lebih rendah dari rata-rata nasional sebesar 4,1%, yang menunjukkan perlunya peningkatan motivasi dan disiplin untuk mendukung pembangunan infrastruktur energi (BPS, 2023). PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan negara yang mengelola energi listrik di Indonesia, menjadi contoh penting di mana kinerja staf langsung memengaruhi keandalan pasokan listrik nasional, yang mendukung pertumbuhan ekonomi sebesar 5,3% pada tahun 2023 (Kementerian ESDM, 2023).

Secara khusus, di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Selatan, fenomena rendahnya motivasi dan disiplin kerja Karyawan telah menjadi tantangan utama yang memengaruhi kinerja operasional. UP3 Makassar Selatan bertanggung jawab atas distribusi listrik di wilayah selatan Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dengan cakupan pelanggan mencapai 150.000 rumah tangga dan bisnis kecil (PT. PLN, 2023). Namun, data internal PLN menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di unit ini hanya mencapai 75% dari target nasional pada tahun 2022, dengan indikator seperti waktu respons keluhan pelanggan yang sering melampaui standar 24 jam, dan tingkat absensi yang tinggi akibat motivasi rendah (Laporan Internal PLN, 2022).

Tantangan ini diperburuk oleh faktor eksternal seperti fluktuasi harga bahan bakar dan tekanan untuk transisi energi hijau, yang memerlukan disiplin tinggi dalam operasi harian. Permasalahan utama meliputi kurangnya insentif motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta lemahnya pengawasan disiplin kerja, yang berpotensi menyebabkan gangguan pasokan listrik dan kerugian ekonomi bagi masyarakat setempat. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi solusi berbasis data yang dapat meningkatkan efisiensi dan keandalan layanan PLN di daerah ini.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, terutama di sektor energi. Misalnya, studi [4] menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Penelitian serupa oleh (Hermawan, A., & Suryadi, K. 2021) pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi 35% terhadap variasi kinerja, dengan data survei dari 150 responden. Di tingkat internasional, artikel oleh (Khan, M. A., Khan, S., & Khan, N. 2022) dalam *Journal of Business Research* menganalisis motivasi intrinsik di perusahaan energi Asia, menemukan bahwa disiplin kerja memediasi hubungan tersebut, dengan dukungan empiris dari 500 karyawan di berbagai negara. Namun, sebagian besar studi ini fokus pada unit PLN di Jawa, sehingga relevansinya terbatas untuk konteks regional seperti Sulawesi Selatan.

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan [5] serta [6] memiliki keterbatasan dalam cakupan geografis, terutama karena data mereka berasal dari unit PLN di Pulau Jawa, yang mungkin tidak mencerminkan dinamika sosial-budaya di wilayah timur Indonesia seperti Makassar Selatan.

Penelitian ini akan melengkapi kesenjangan tersebut dengan fokus pada UP3 Makassar Selatan sebagai lokasi spesifik, menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan mengintegrasikan data primer melalui survei serta data sekunder dari laporan PLN. Kontribusi baru meliputi pengembangan model regresi yang mempertimbangkan variabel moderasi seperti budaya kerja lokal dan tantangan energi terbarukan, sehingga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sector energi Indonesia dan memberikan wawasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang motivasi dan disiplin dalam konteks regional.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory. Menurut [7] Penelitian kuantitatif merupakan penyelidikan ilmiah terhadap fenomena atau permasalahan sosial dengan menguji teori yang terdiri dari variabel-variabel terukur dan dianalisis menggunakan prosedur statistik karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3. Desain explanatory dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui analisis statistik.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Selatan, Jl. Letjen Hertasning Jl. Tamalate No. 99, Bonto Makkio, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yaitu mulai dari bulan januari-februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3), yang berjumlah 50 orang. Populasi ini terdiri dari pegawai pada berbagai bagian seperti administrasi, pelayanan pelanggan, teknik, keuangan, kepegawaian, serta unit pendukung operasional lainnya. Menurut Creswell & Creswell (2021), populasi merupakan keseluruhan individu atau unit yang menjadi perhatian peneliti dan menjadi dasar pengambilan sampel penelitian. Selain itu, Sugiyono (2021) menegaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian, populasi sebanyak 70 Karyawan PLN UP3 dipandang representatif untuk menggambarkan kondisi organisasi, khususnya dalam mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar, yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja Karyawan. Data dikumpulkan secara langsung dari responden, sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan informasi aktual mengenai kondisi motivasi, kedisiplinan, dan performa kerja karyawan. Sedangkan Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang sudah tersedia dan telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Data ini mencakup dokumen internal perusahaan seperti laporan kinerja tahunan, data absensi, data disiplin pegawai, serta laporan evaluasi produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar. Selain itu, data sekunder juga berasal dari literatur ilmiah seperti jurnal, buku, artikel, serta laporan penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Untuk mengukur masing-masing instrumen penelitian ini digunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan yaitu Analisis statistik deskriptif, Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik (Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji t, Koefisien determinasi (R^2)).

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

PLN (Perusahaan Listrik Negara) Sulawesi adalah salah satu wilayah operasional dari PLN (Persero) yang bertanggung jawab menyediakan layanan kelistrikan di pulau Sulawesi, Indonesia. Sejarah PLN di wilayah Sulawesi mencerminkan perkembangan dan peran penting energi listrik dalam mendukung pembangunan sosial dan ekonomi di wilayah tersebut. Listrik pertama kali diperkenalkan di wilayah Sulawesi pada masa penjajahan Belanda. Pada awalnya, penyediaan listrik hanya ada di kota-kota besar seperti Makassar, yang pada saat itu menjadi ibu kota dari Sulawesi Selatan. Namun, jumlah pelanggan sangat terbatas, dan distribusi listrik belum mencakup daerah pedesaan atau kota-kota kecil.

Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, kebutuhan akan listrik meningkat pesat seiring dengan perkembangan sektor industri dan pemukiman. Untuk memenuhi kebutuhan ini, pada tahun 1961, Pemerintah Indonesia melalui Perusahaan Listrik Negara (PLN) dibentuk untuk mengelola sistem kelistrikan di seluruh Indonesia, termasuk Sulawesi. PLN awalnya berfokus pada pembangunan pembangkit listrik dan infrastruktur kelistrikan di berbagai wilayah, termasuk pulau Sulawesi.

Pada tahun 1990-an, PLN Sulawesi mulai memperluas dan memperbaiki sistem kelistrikan di seluruh wilayah pulau. Pembangunan transmisi dan distribusi semakin gencar dilakukan untuk menghubungkan berbagai kota dan kabupaten di Sulawesi. Sebagai pemegang tenaga listrik, PLN dibentuk pada tahun 1990 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17. Kemudian pada tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada pihak swasta untuk bekerja di industri penyedia tenaga listrik. Alhasil, status PLN berubah dari perusahaan umum menjadi perseroan (Persero) pada Juni 1994 akibat kebijakan tersebut. Unit Pelayanan Pelanggan PT PLN (Persero) Makassar Selatan merupakan bagian dari PT PLN (Persero) Cabang Makassar. PT PLN (Persero) cabang Makassar dibagi menjadi dua organisasi: PT PLN Makassar Selatan dan PT PLN Makassar Utara. Bagian dari Unit Pelayanan Pelanggan PT PLN (Persero) Makassar Selatan adalah PLN Rayon Malino, Rayon Panakukang, Rayon Takalar, Rayon Mattoangin, Rayon Sungguminasa, dan Rayon Kalebajeng.

Ederdhu

Bidang usaha kegiatan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelaksana Pelanggan Makassar Selatan mencakup pasang baru, langganan khusus hingga tambah daya. Selain menyediakan tenaga listrik, PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelaksana Pelanggan Makassar Selatan juga bergerak di bidang pendistribusian material kelistrikan ke setiap rayon sesuai dengan permintaan, antara lain alat pengukur, pembatas, dan material untuk jaringan listrik tegangan rendah, tegangan tinggi, dan menengah hingga ke rumah.

Hasil Penyajian Data

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Motivasi dengan 50 responden pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melalui penyebaran kuesioner. Hasil dari jawaban variabel Motivasi di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Tanggapan Responden Terkait Motivasi

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Mean	Persentase	Kategori
X1.1	24	26	0	0	0	50	224	4,48	89%	Sangat Baik
X1.2	20	30	0	0	0	50	220	4,40	88%	Sangat Baik
X1.3	35	15	0	0	0	50	235	4,70	94%	Sangat Baik
X1.4	16	34	0	0	0	50	216	4,32	86%	Sangat Baik
X1.5	27	22	1	0	0	50	226	4,52	90%	Sangat Baik
X1.6	23	24	3	0	0	50	220	4,40	88%	Sangat Baik
Rata-Rata						50	223	4,47	89%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner no1-6 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas yang berjudul “Tanggapan Responden Terkait Motivasi, Tabel ini menunjukkan Frekuensi dan persentase jawaban responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,47 dan persentase sebesar 89%. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan X1.3 dengan nilai sebesar 4,70, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi pada indikator tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan X1.4 dengan nilai sebesar 4,32, meskipun masih berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut masih perlu ditingkatkan agar motivasi kerja karyawan dapat lebih optimal. Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki tingkat motivasi yang sangat baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Deskripsi Variabel Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Motivasi dengan 50 responden pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melalui penyebaran kuesioner. Hasil dari jawaban variabel Disiplin di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Tanggapan Responden Terkait Disiplin

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Mean	Persentase	Kategori
X1.1	29	20	1	0	0	50	228	4,56	91%	Sangat Baik
X1.2	18	29	3	0	0	50	215	4,30	86%	Sangat Baik
X1.3	28	22	0	0	0	50	228	4,56	91%	Sangat Baik
X1.4	16	34	0	0	0	50	216	4,32	86%	Sangat Baik
X1.5	30	20	0	0	0	50	230	4,60	92%	Sangat Baik
X1.6	23	27	0	0	0	50	223	4,46	89%	Sangat Baik
Rata-Rata						50	223	4,47	89%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner no1-6 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas yang berjudul “Tanggapan Responden Terkait Disiplin, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,47 dan persentase sebesar 89%. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan X1.5 dengan nilai sebesar 4,60, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan sangat tinggi, khususnya pada indikator tersebut. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam menaati aturan dan tanggung jawab kerja.

Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan X1.2 dengan nilai sebesar 4,30, walaupun masih dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat aspek disiplin yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Motivasi dengan 50 responden pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan melalui penyebaran kuesioner. Hasil dari jawaban variabel Kinerja Karyawan di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Skor	Mean	Persentase	Kategori
X1.1	24	26	0	0	0	50	224	4,48	89%	Sangat Baik
X1.2	26	24	0	0	0	50	226	4,40	90%	Sangat Baik
X1.3	22	28	0	0	0	50	222	4,44	88%	Sangat Baik
X1.4	24	26	0	0	0	50	224	4,48	86%	Sangat Baik
X1.5	25	25	1	0	0	50	225	4,50	90%	Sangat Baik
X1.6	27	23	3	0	0	50	227	4,54	90%	Sangat Baik
Rata-Rata						50	224	4,49	89%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner no1-6 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas yang berjudul “Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,49 dan persentase sebesar 89%. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan X1.6 dengan nilai sebesar 4,54, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik pada indikator tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan X1.2 dengan nilai sebesar 4,40, namun masih berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut tetap perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Secara keseluruhan, variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki tingkat kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar. Suatu instrumen dikatakan valid apabila item pertanyaannya mampu merefleksikan konsep teoritis variabel secara tepat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan cara membandingkan nilai *r-hitung* pada setiap item terhadap nilai *r-tabel* pada tingkat signifikansi 5%. Apabila *r-hitung* lebih besar daripada *r-tabel* dan nilai signifikansi (p-value) < 0.05, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian, uji validitas memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian statistic, (Ghozali, I. (2021 & Sugiyono. 2021).

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	r - hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel (0,05; n=50)	Kesimpulan
1	X1.1	0,807	0,279	Valid
2	X1.2	0,797	0,279	Valid
3	X1.3	0,827	0,279	Valid
4	X1.4	0,861	0,279	Valid
5	X1.5	0,885	0,279	Valid
6	X1.6	0,782	0,279	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, (2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1), yaitu X1.1 sampai dengan X1.6, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Item Pernyataan	r - hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel (0,05; n=50)	Kesimpulan
1	X2.1	0,831	0,279	Valid
2	X2.2	0,730	0,279	Valid
3	X2.3	0,862	0,279	Valid
4	X2.4	0,825	0,279	Valid
5	X2.5	0,674	0,279	Valid
6	X2.6	0,793	0,279	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, (2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Disiplin (X2), yaitu X2.1 sampai dengan X2.6, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	r - hitung (Corrected Item-Total Correlation)	r tabel (0,05; n=50)	Kesimpulan
1	Y.1	0,735	0,279	Valid
2	Y.2	0,774	0,279	Valid
3	Y.3	0,876	0,279	Valid
4	Y.4	0,921	0,279	Valid
5	Y.5	0,867	0,279	Valid
6	Y.6	0,876	0,279	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, (2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu Y.1 sampai dengan Y.6, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis uji validitas, nilai r hitung dari semua pernyataan dalam kuesioner lebih besar daripada r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu secara akurat mengukur variabel yang diteliti, yaitu Motivasi, Disiplin, dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, seluruh pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang andal untuk menggambarkan variabel-variabel tersebut secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliable apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach Alpha > 0,60. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi	6	0,906	> 0,60	Reliabel
Disiplin	6	0,873	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,919	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, (2026)

Hasil output pada tabel diatas menunjukkan Cronbach Alpha variabel Motivasi (X1) sebesar $0,906 > 0,60$, Disiplin (X2) sebesar $0,873 > 0,60$, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,919 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan bantuan program SPSS. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24702794
Most Extreme Differences	Absolute	,209
	Positive	,178
	Negative	-,209
Test Statistic		,209
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Namun demikian, karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden (lebih dari 30), maka berdasarkan teori Central Limit Theorem data dapat dianggap mendekati distribusi normal sehingga analisis regresi masih dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficiens ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi(X1)	,477	2,094
	Disiplin(X2)	,477	2,094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel diatas Hasil Uji Multikolinieritas di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,477 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,094. Sementara itu variabel Disiplin (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,477 dan nilai VIF sebesar 2,094. Berdasarkan kriteria pengujian multikolinieritas, apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,192	1,365		,141	,889
	Total X1	,030	,069	,090	,429	,670
	Total X2	-,003	,069	-,009	-,045	,964

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,670, sedangkan variabel Disiplin (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,964. Berdasarkan kriteria pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, karena nilai signifikansi pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.11 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,310	2,006		-,154	,878
	Variabel X1	,545	,102	,519	5,356	,000
	Variabel X2	,458	,102	,437	4,512	,000

a Dependent Variable Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar -0,310 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -0,310.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,545 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,545 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,458 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,458 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T Secara Parsial

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,356 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,512 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 1.12 Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,789	,780	1,273

a Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b Dependent Variable Y

Sumber: Data Diolah SPSS 2026

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 78,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam model penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 21,1% ($100\% - 78,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor lainnya. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,780 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, maka kemampuan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan adalah sebesar 78,0%, sedangkan 22,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui pengujian regresi linear berganda, uji t secara parsial dan koefisien determinasi, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 5,356. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat [8] yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, [10] juga menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan dalam organisasi [11]. Selain itu, dalam konteks sektor energi, penelitian pada industri petroleum juga menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian [12] penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun menjadi signifikan ketika dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan loyalitas. Selain itu, Wahyudi (2020) juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja jika tidak didukung oleh sistem penghargaan yang jelas.

Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan kondisi organisasi, karakteristik responden, serta lingkungan kerja. Dalam konteks PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan langsung dengan pelayanan publik, sehingga membutuhkan dorongan internal yang kuat dari setiap karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 4,512. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi peraturan, menjalankan tugas dengan tanggung jawab, serta menjaga etika kerja dalam lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin akan lebih teratur dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Menurut [13], disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi SOP, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian [14] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [15] juga menemukan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, terdapat beberapa penelitian yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, seperti penelitian [16] menunjukkan bahwa pengawasan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh sistem manajemen yang efektif, sehingga hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dapat menjadi lemah dalam kondisi tertentu. Penelitian sebelumnya oleh [17] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja

Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem pengawasan, budaya organisasi, serta kepemimpinan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan karena adanya penerapan aturan kerja yang cukup baik di lingkungan PT PLN.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai kontrol perilaku agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [18] yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, [19] menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan sedangkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Referensi

- [1] B. Sari Hidayat, A. M. Luthfi, and N. P. Dewi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Batam," *Zo. Manajerial Progr. Stud. Manaj. Univ. Batam*, vol. 13, no. 3, pp. 148–161, 2023, doi: 10.37776/manajer.v13i3.1539.
- [2] A. A. R. & Anwar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek," *Jenius*, vol. 5, no. 2, pp. 274–284, 2022, [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Disiplin-Kerja%2C-Motivasi-Dan-Gaya-Terhadap-Ridwan-Anwar/1e99fb2fabcc6b765e7114883059427df3817403a>
- [3] H. H. Jonneli and M. Y. Arwiyah, "The Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan," *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 8, pp. 5652–5658, 2023, doi: 10.54371/jiip.v6i8.2030.
- [4] M. R. Kudadiri, D. Wiana, D. C. Sari, and S. Rouli, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPDL Tuntungan , Medan Dalam suatu perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Badan itu sendiri bukan dari pihak vendor atau dari PT lain . Dalam UU No . ,," vol. 2, no. 4, 2024.
- [5] E. U. Muhammad Eko, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera," *Borneo Student Res.*, vol. 3, no. 1, p. 2021, 2021.

- [6] S. A. Romadhoni and Pamulang, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Pln (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa , Madura , Dan Bali Dikantor Unit Pelaksana," vol. 3, no. 2, pp. 108–117, 2025.
- [7] P. D. Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*, vol. 1, no. 1. 2023.
- [8] D. G. Saputra, Y. Handoko, and W. D. Ruspitasari, "pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang," *J. Phys. A Math. Theor.*, vol. Vol 12, No, no. 8, pp. 1689–1699, 2021.
- [9] A. S. Arum Pandan Sari, Budi Sulistiyo Nugroho2, Chrimesi Pagiu, Yulia Ningsih, "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASANKERJADAN KINERJA KARYAWAN KARYAWAN," *Eduonomika –Vol. 8, No. 1, 2023*, vol. 53, no. 1, pp. 1–19, 2023, [Online]. Available: <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- [10] R. Hayati, D. Mardianty, L. N. Agia, and P. Denny, "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RIHO MANDIRI," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 1, pp. 252–259, 2023, [Online]. Available: <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/6056/3938>
- [11] D. Nusraningrum, A. Rahmawati, W. Wider, L. Jiang, and L. N. Udang, "Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector," *Front. Sociol.*, vol. 9, no. May, pp. 1–8, 2024, doi: 10.3389/fsoc.2024.1392229.
- [12] A. Allatif, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas," *Perform. J. Econ. ...*, vol. 19, no. 3, pp. 465–472, 2022, doi: 10.29264/jkin.v19i3.11416.
- [13] L. Luciana and A. Kusnawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Barutama Mandiri," *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, p. 2, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2061/1340>
- [14] A. Rasjid, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk KOTA BATURAJA," *J. Manaj.*, vol. 10, no. 3, pp. 237–252, 2022, doi: 10.36546/jm.v10i3.688.
- [15] Y. P. Aditya, Rauli Sijabat, and Noni Setyorini, "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Maeswara J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 5, pp. 01–12, 2023, doi: 10.61132/maeswara.v1i5.99.
- [16] P. Handayati, "Pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja karyawan," *Inov. J. Ekon. Keuang. dan Manaj.*, vol. 18, no. 3, pp. 438–448, 2022, doi: 10.29264/jinv.v18i3.10440.
- [17] S. Suhartiningtyas, S. Survival, and A. Hermawati, "Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap KiSuhartiningtyas, S., Survival, S., & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pe," *J. Manaj. Sains dan Organ.*, vol. 3, no. 2, pp. 121–131, 2022.
- [18] K. Juwita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *AKUNTABILITAS J. Ilm. Ilmu-Ilmu Ekon.*, vol. 13, no. 2, pp. 88–95, 2022, doi: 10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823.
- [19] Siti Rahma Derlean, Digor Mufti, and Munifa Munifa, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Sorong," *J. Ilm. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 106–113, 2025, doi: 10.69714/gcqr6c18.

