

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

by Rizky Baloc Mitako

Submission date: 06-May-2023 05:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 2085838143

File name: DONE_Artikel_Skripsi_Fix_-_172_Rizky_Baloc_Mitako.docx (94.26K)

Word count: 3928

Character count: 27023

PENGARUH KEDISIPLINANAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP TUMPANG

Rizky Baloc Mitako¹, Syaiful Arifin²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdaka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.
Rizkybalocmitako@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dilingkungan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Data penelitian diperoleh melalui pernyataan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun karyawan. Data yang diperoleh, diolah menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan. Data dianalisis dengan menggunakan bantuan software statistic SPSS 23. Adapun hasil penelitian ini kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 > 0,05$ dan nilai T hitung $5,554 > T$ tabel 2,042. Motivasi secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,225 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,238 < T$ tabel 2,042. Kedisiplinan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $17,812 > F$ tabel 3,30.

Kata kunci : Kedisiplinan; motivasi; kinerja karyawan

Abstract

This research was conducted in the environment of PT PLN (Persero) ULP Tumpang which aims to determine the influence of discipline and motivation on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Tumpang. Research data obtained through questionnaire statements. The sample used in this study were 33 respondents. The results of the study are expected to provide useful information for leaders and employees. The data obtained, processed using multiple linear regression analysis techniques. Multiple linear regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, but before the test is carried out, the validity test and reliability test are carried out first and the requirements test. The results of this study partially discipline has a positive and significant effect on employee performance with a value of $0.000 > 0.05$ and a T value of $5.554 > T$ table 2.042. Motivation is partially insignificant to employee performance with a coefficient value of $0.225 > 0.05$ and a T value of $1.238 < T$ table 2.042. Discipline and motivation simultaneously or together have a positive and significant effect on employee performance with an F value of $17.812 > F$ table 3.30.

Keywords: Discipline; motivation; employee performance

Pendahuluan

Pada zaman globalisasi sekarang untuk menjalankan tugas perusahaan, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi demi mencapai target perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga sangatlah penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan atau hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Sedangkan kualitas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kualitas kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kedisiplinan kerja adalah rasa taat dan patuh terhadap setiap peraturan perusahaan yang ditujukan kepada semua karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai bidangnya. Menurut Siagian dalam Sadat, (2020) disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan untuk dapat berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya.

Selain faktor Kedisiplinan kerja, motivasi kerja juga diperlukan untuk setiap karyawan, supaya dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan perusahaan dan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dan kinerja karyawan sendiri. Menurut Hasibuan, (2018) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan setiap individu untuk bersemangat bekerja. Maka dari itu motivasi kerja sangat diperlukan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada PT. PLN (Persero) ULP Tumpang, yang merupakan cabang PT. PLN (Persero) UP3 Malang, dengan judul penelitian "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

KAJIAN LITERATUR

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Rotua Turnip, (2018). Sedangkan menurut Rivai dalam Simamora, (2015) Kedisiplinan merupakan fungsi dari MSDM yang terpenting, karena semakin kedisiplinan karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kinerja karyawan yang dicapai. Menurut Mangkunegara dalam Saputra, (2018) ada 2 bentuk Kedisiplinan kerja dan indikator

kedisiplinan yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, dan etika. Bentuk Kedisiplinan, antara lain:

- a. Kedisiplinan Preventif
Upaya menggerakkan karyawan atau pegawai untuk mengikuti, mematuhi SOP bekerja dan pedoman perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuannya yaitu supaya karyawan bisa menkedisiplinkan diri.
- b. Kedisiplinan Korektif
Upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan supaya tetap menaati peraturan sesuai dengan SOP Standart Operasional perusahaan yang berlaku. Pada Kedisiplinan korektif, bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri manusia (Kurniawan, 2020). Jadi motivasi kerja merupakan minat karyawan atau dorongan diri terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan dalam Simamora, (2015) motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Sedangkan menurut Gibson dalam Simamora, (2015) motivasi sebuah dorongan seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Sunyoto dalam Rotua Turnip, (2018) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- a. Promosi
- b. Prestasi Kerja
- c. Penghargaan
- d. Pengakuan
- e. Keberhasilan dalam bekerja

Kinerja Karyawan

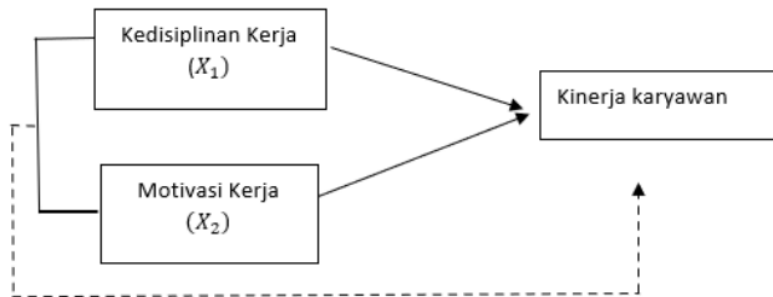
Kinerja karyawan diartikan sebagai, sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Subrata, (2022) kinerja karyawan dapat mempengaruhi dan seberapa banyak bisa memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Sedharmayanti dalam Herwanto, (2022) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Robbins dalam Arianto, (2013) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

Hipotesis

35

Gambar 1: Kerangka Konseptual



H1: Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Diduga Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

Ho: Diduga Kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

H2: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

Ho: Diduga motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

H3: Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Diduga Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

Ho: Diduga Kedisiplinan dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

METODE PENELITIAN

Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan dengan melakukan survey kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada pengaruh Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil peneliti berada di Desa Tulus Ayu, Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang. Waktu penelitian dilaksanakan berlangsung selama kurang lebih dari bulan november sampai desember tahun 2022 selama 2 bulan.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Setyoningsih 2018). Penelitian ini menggunakan populasi dari seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang yang berjumlah 33 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang didapat dari pihak langsung, yang berupa hasil jawaban kuisisioner karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban kuisisioner melalui pernyataan yang disebarkan kepada responden. Kuisisioner adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden maupun melalui website google formulir.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika : $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>0,6$).

Uji ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan uji dengan analisis statistik yaitu uji Kolmogrov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogrov- Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$. Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogrov- Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $< 0,05$.

Uji multikolinieritas

Tujuan uji ini untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Model regresi dinyatakan memenuhi kriteria BLUE Best Linier Unbiased Estimator apabila tidak terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel bebas. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Tujuan uji ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda, untuk dapat memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), nilai error pada setiap pengamatan nilainya konstan. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Maka diperoleh rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Uji Signifikan Variabel (Uji t)

Uji ini merupakan lanjutan yang dapat dilakukan setelah ada kepastian uji modelnya (uji f) hasilnya signifikan. Kriteria pengujiannya yaitu dengan menunjukkan besaran nilai (t) dan nilai signifikan (p). Apabila hasil analisis menunjukkan nilai $P \leq 0,05$ maka pengaruh variabel independent terhadap satu variabel dependen adalah secara statistic signifikan pada alfa sebesar 5% (Chandrarin 2017).

Uji Ketepatan F

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent (Y) terhadap variabel dependen (X) sebagaimana yang telah diformulasikan dalam model persamaan regresi linier berganda. Dalam pengujiannya ditunjukkan besaran nilai (F) dan nilai signifikan (p). Jika hasil menunjukkan nilai $P \leq 0,05$ maka persamaan regresinya signifikan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila hasil uji koefisien determinasi diperoleh dari hasil analisis regresi linier yang diestimasi dengan OLS sebesar 0,630, maka variasi variabel dependen sebesar 63% dan selebihnya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam riset.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Berikut disajikan deskripsi responden pada penelitian ini yang meliputi, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir karyawan PT. PLN (Pelselro) ULP Tumpang.

16

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	30	90,9%
Perempuan	3	9,1%
Total	33	100%

Sumber data : Data Primer (diolah), 2023

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari sebanyak 33 orang/responden, sebanyak 30 orang laki - laki (90,9%), dan 3 orang perempuan (9,1%). Dengan demikian jumlah karyawan laki - laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25	4	12,1%
26 - 30	9	27,3%
31 - 35	11	33,3%
36 - 40	8	24,2%
>41	1	3%
Total	33	100%

Sumber data : Data Primer (diolah), 2023

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa dari sebanyak 33 orang/responden, sebanyak 4 orang berusia <25 tahun (12,1%), 9 orang berusia 26 – 30 tahun (27,3%), 11 orang berusia 31 – 35 tahun (33,3%), 8 orang berusia 36 – 40 tahun (24,2%), dan 1 orang berusia >41 tahun (3%). Dengan demikian usia karyawan paling dominan dari responden adalah yang berusia 31 – 35 tahun.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	20	60,6%
D3	7	21,2%
S1	6	18,2%
Total	33	100%

Sumber data : Data Primer (diolah), 2023

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari 33 orang/responden, sebanyak 20 orang tingkat pendidikannya SMA/SMK (60,6%), 7 orang tingkat pendidikannya D3 (21,2%), dan 6 orang tingkat pendidikannya S1 (18,2%). Dengan demikian pendidikan karyawan yang paling dominan adalah SMA/SMK.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

Tabel 4 : Uji Validitas

Variabel	Item	rTabel	rHitung	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	X1_1	0,344	0,807	Valid
	X1_2	0,344	0,665	Valid
	X1_3	0,344	0,695	Valid
	X1_4	0,344	0,458	Valid
	X1_5	0,344	0,545	Valid
	X1_6	0,344	0,693	Valid
	X1_7	0,344	0,618	Valid
	X1_8	0,344	0,568	Valid
Motivasi (X2)	X2_1	0,344	0,807	Valid
	X2_2	0,344	0,554	Valid
	X2_3	0,344	0,807	Valid
	X2_4	0,344	0,566	Valid
	X2_5	0,344	0,594	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,344	0,758	Valid
	Y_2	0,344	0,670	Valid
	Y_3	0,344	0,712	Valid
	Y_4	0,344	0,784	Valid
	Y_5	0,344	0,752	Valid
	Y_6	0,344	0,554	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

Uji Relibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>0,6$).

Tabel 5: Uji Relibilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,825	Reliabel
Motivasi (X2)	0,734	Reliabel
Kinerja (Y)	0,866	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan nilai Cronbach Alpha > (0,6) yang artinya data diatas reliabel.

18 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Evander Prihatino Setiawan, (2019) apabila data yang diuji dengan metode Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 6: Tabel Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86004040
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.097
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan data di atas menunjukan, bahwa model regresi telah berdistribusi normal, karena nilai signifikansinya lebih besar dari yaitu 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Menurut Evander Prihatino Setiawan, (2019) data ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF<10 dan nilai Tolerance>0.1, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

Tabel 7: Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.184	4.014		.544	.590		
Kedisiplinan	.770	.139	.822	5.554	.000	.696	1.437
Motivasi	-.186	.150	-.183	-1.238	.225	.696	1.437

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF $1,437 < 10$ dan nilai tolerance $0,696 > 0,1$ maka dapat diartikan variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Menurut Evander Prihatino Setiawan, (2019) apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang sudah ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedasitisitas.

Tabel 8: Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.274	2.392		-.533	.598		
Kedisiplinan	.011	.083	.028	.132	.896	.696	1.437
Motivasi	.108	.089	.255	1.210	.236	.696	1.437

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai absolut residual Disipli (X1) $0,896 > 0,05$ dan Motivasi (X2) $0,236 > 0,05$ maka data yang digunakan dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.184	4.014		.544	.590		
Kedisiplinan	.770	.139	.822	5.554	.000	.696	1.437
Motivasi	.186	.150	-.183	-1.238	.225	.696	1.437

Dari tabel di atas coefficients (pada kolom Unstandardized coefficients) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X1 adalah Kedisiplinan = 0,770

- Koefisien X1 adalah Motivasi = 0,186

Jadi persamaan regresi linier ganda untuk dua variabel (Kedisiplinan dan Motivasi) adalah : $Y = 2,184 + 0,770 X_1 + 0,186 X_2$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1 (Kedisiplinan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel X.

Uji T (Parsial)

Pengujian Hipotesis H1

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X_1) terhadap (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $5,554 < T$ tabel 2,042. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap (Y).

Pengujian Hipotesis H2

Pada hasil Uji Parsial tabel di atas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X_2) terhadap (Y) sebesar $0,225 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,238 < T$ tabel 2,042. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian Hipotesis H3

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka variabel X tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 10: Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.470	2	65.735	17.812	.000b
	Residual	110.712	30	3.690		
	Total	242.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $17,812 > F$ tabel 3,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, yang berarti variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Y.

Uji Determinasi (R2)

Tabel 11: Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.737a	.543	.512	1.92104

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai R-Square adalah 0,543 atau 54,3% artinya bahwa kedisiplinan (X1) dan motivasi (X 2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,3%.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian dilihat bahwa semua variabel bebas (kedisiplinan dan motivasi) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut ini ada 3 bagian utama yang akan dibahas dalam analisis dan pengujian tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karya

Pada uji t (parsial) variabel X1 (kedisiplinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Sig. $0,000 > 0,05$ dan nilai T hitung $5,554 < T$ tabel 2,042, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan kedisiplinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel X2 (Motivasi) memiliki hasil Uji Parsial diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X2) terhadap (Y) sebesar $0,225 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,238 < T$ tabel 2,042. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa hipotesis pada uji F (simultan) diterima, dimana nilai F hitung $17,812 > F$ tabel 3,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, yang berarti variabel

kedisiplinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya semakin tinggi kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama maka memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji determinasi berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% yang dijelaskan oleh faktor lain dari analisa variabel dalam penelitian ini.

SIMPULAN

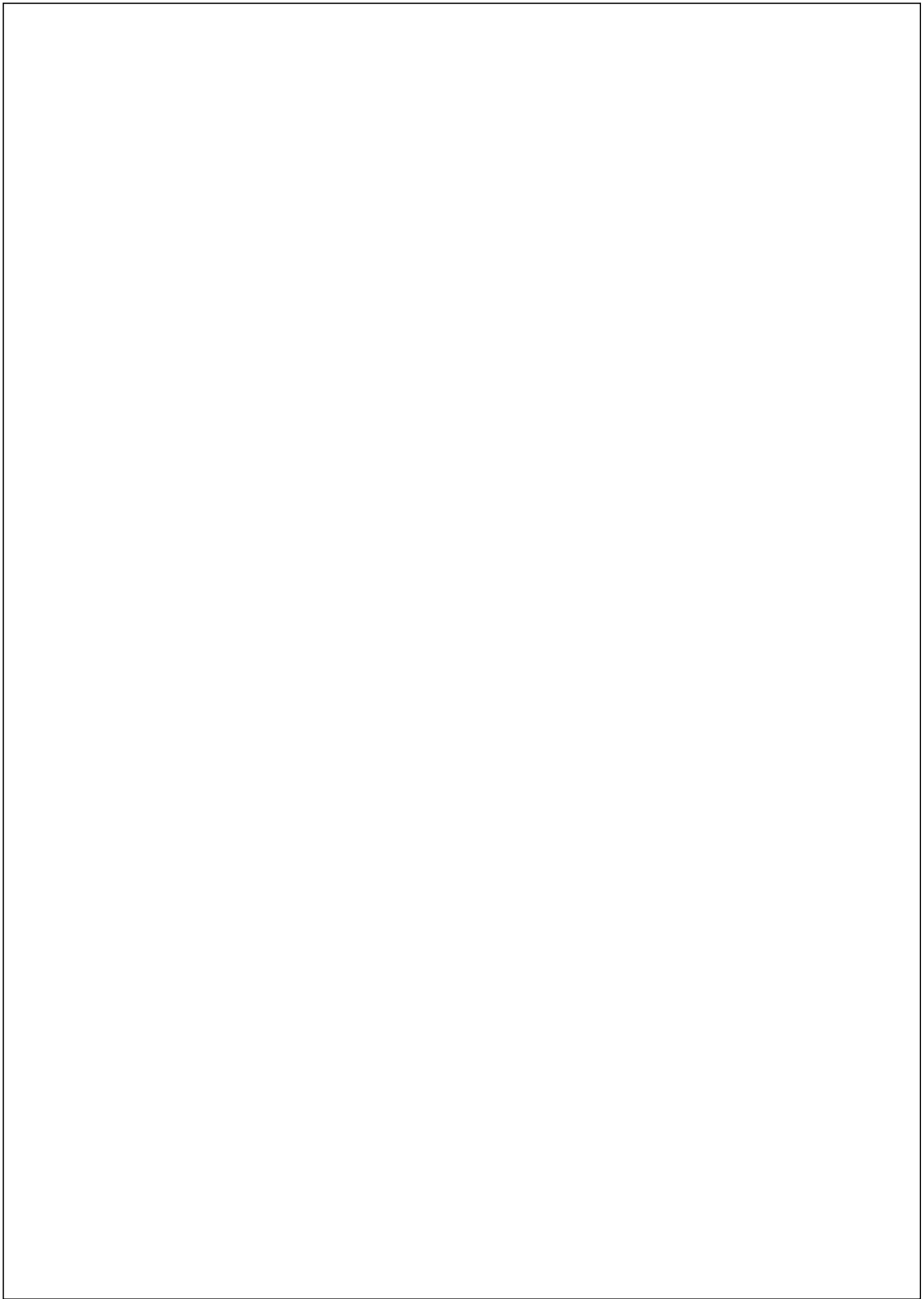
Dari hasil perhitungan alat bantu IBM SPSS Statistics 23, yaitu maka dapat simpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Maka dapat diartikan yaitu, apabila setiap karyawan mampu menjalankan kedisiplinan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dengan baik, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT PLN (Persero) ULP Tumpang dapat meningkat.
2. Tidak berpengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, hal ini berarti karyawan merasa pemberian motivasi di PT. PLN ULP Tumpang tidak dapat memberikan dorongan atau semangat untuk para karyawan.
3. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, menunjukan bahwa kedisiplinan dan motivasi secara (simultan) melalui uji f, berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. kinerja karyawannya lebih baik dan optimal pada PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilase, Bima Prahar, and Ganda Subrata. 2022. "*Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.*" *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 2(1): 1–7.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.*" *Jurnal Economia* 9(2): 191–200.
- Chandrarin, Grahita. 2017. "*Jurnal Ilmiah Ekonomin Bisnis.*".
- Evander Prihatino Setiawan, Paulus. 2019. "16.D1.0016-Paulus Evander Prihatino Setiawan - Bab Iii." : 20–26.
- Fabiana Meijon Fadul. 2019. "*Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.*" *Berdasarkan.*" 13(1): 109–12.
- Firmasnsyah Derry, Raspati Galih. 2017. "*Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan.*" *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar* 1: 60–82.

- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- Herwanto, Herwanto, and Egi Radiansyah. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan." *E-Qien* 11(1): 1408–18.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>.
- Nikmatur, Ridha. 2017. "Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian." *Jurnal Hikmah* 14(1): 63.
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 9(1): 23.
- Saputra, Ahmad, and Relly Rotua Turnip. 2018. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT." *Januari* 29(2): 1.
- Setyoningsih, Luki Apriliya. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo."
- Simamora. 2015. "Disiplin." *Disiplin Kerja* 53(9): 610.
http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH_MSDM_internasional_klompok_6.pdf.



Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Student Paper

4%

2

eprints.upnyk.ac.id

Internet Source

2%

3

download.garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

2%

4

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

1%

6

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

1%

7

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

8

jurnal.akparda.ac.id

Internet Source

1%

repository.ubharajaya.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
12	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1 %
13	djournals.com Internet Source	1 %
14	ejournal.patria-artha.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
16	digilib.unimus.ac.id Internet Source	<1 %
17	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
18	id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	Agnita Eriyawati, Mayasari Mayasari, M. Ramdhani. "Pengaruh YouTube Atta Halilintar Terhadap Motivasi Bagi Mahasiswa", Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 2020	<1 %

20	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
21	jurnal.darmaagung.ac.id Internet Source	<1 %
22	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
23	jurnal.pnj.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
25	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
26	www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
27	journal.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
28	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
30	docobook.com Internet Source	<1 %
31	ejournal.upbatam.ac.id	

<1 %

32

pascasarjanafe.untan.ac.id

Internet Source

<1 %

33

proceedings.itbwigalumajang.ac.id

Internet Source

<1 %

34

repository.unigal.ac.id

Internet Source

<1 %

35

I Putu Andrayana, I Made Hedy Wartana.
"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA FAVE HOTEL KUTA KARTIKA PLAZA",
Journal Research of Management, 2020

Publication

<1 %

36

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

37

Tia Oktama Ranti, Adya Hermawati, Tuti
Hastuti. "Analisis Dampak Mediasi Kepuasan
Kerja Berbasis Job Insecurity Terhadap
Turnover Intention", Jurnal Manajemen Sains
dan Organisasi, 2022

Publication

<1 %

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17