



Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Billman Pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota

Niken Budi Windiantika^{1*}, Trisnia Widuri², Kukuh Harianto³

^{1,2,3} Universitas Islam Kadiri Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

Email: nikenbudwindiantika@gmail.com^{1*}, trisniawiduri@uniska-kediri.ac.id², kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id³

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

*Korespondensi Penulis

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline, job satisfaction, and motivation on the performance of billman employees at PT. PLN Electricity Services ULP Kediri City. Employee performance plays a strategic role in ensuring the company's service quality and operational sustainability, particularly in the field of billing services which directly impacts customer satisfaction and company revenue. The research employs a quantitative approach with a multiple linear regression method to assess both partial and simultaneous effects of the independent variables. The population of this study consisted of all 33 billman employees of PT. PLN Electricity Services ULP Kediri City, and due to the small size, a saturated sampling technique was used so that the entire population served as respondents. Primary data were collected through questionnaires distributed to all employees and then analyzed statistically. The findings indicate that, partially, work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance, suggesting that discipline alone does not guarantee productivity improvement. On the other hand, job satisfaction and motivation both have a positive and significant effect on employee performance, showing that intrinsic and psychological factors contribute more strongly to optimal work outcomes. Furthermore, when tested simultaneously, work discipline, job satisfaction, and motivation collectively exert a positive and significant influence on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.786 indicates that 78.6% of variations in performance can be explained by the three variables, while the remaining 21.4% is influenced by other factors outside this research model. These findings emphasize the importance of fostering job satisfaction and motivation through supportive management policies to enhance employee contributions and organizational effectiveness.*

Keyword: *Billman; Employee Performance; Job Satisfaction; Motivation; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kota Kediri. Kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam menjamin kualitas layanan dan keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya pada bidang layanan penagihan yang berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan pendapatan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh 33 pegawai billman PT. PLN Electricity Services ULP Kota Kediri, dan karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai, kemudian dianalisis secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa disiplin semata tidak menjamin peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kepuasan kerja dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga faktor intrinsik dan psikologis lebih dominan dalam mendorong hasil kerja yang optimal. Lebih lanjut, secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa 78,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan dan motivasi kerja melalui kebijakan manajemen yang mendukung guna meningkatkan kontribusi pegawai dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Billman; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dari sebuah organisasi. Kinerja individu menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi di dunia kerja yang semakin kompetitif. Kinerja yang baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami komponen yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

Untuk mencapai kinerja terbaik, disiplin kerja adalah salah satu komponen yang sangat penting. Dalam penelitian sebelumnya menurut Wahdatun Aulia et al., (2024) bahwa, dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari karyawan maka tugas-tugas yang dikerjakan karyawan itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Karyawan yang disiplin biasanya akan menunjukkan etika kerja yang baik sehingga karyawan tersebut mampu mengatur waktu dan mematuhi peraturan di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mendasar untuk mendukung kinerja karyawan di setiap organisasi, termasuk pada karyawan billman. Karyawan dapat menunjukkan kemampuannya untuk mematuhi aturan, prosedur, dan standar perusahaan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dari seorang karyawan tinggi.

Dari hasil wawancara dengan tim leader PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota Sudiharsono, bahwa perusahaan telah memberikan fleksibilitas absensi online yang tidak harus datang ke kantor. Kebijakan tersebut diberikan perusahaan untuk memberikan efisiensi waktu dan jarak, karena pada dasarnya karyawan billman bekerja langsung ke lapangan. Dalam konteks ini karyawan memiliki kebebasan untuk mengatur waktu kerja mereka dalam sistem absensi yang fleksibel. Meskipun fleksibilitas ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan dalam kehidupan kerja hal ini juga dapat menimbulkan tantangan, terutama jika tidak diimbangi dengan disiplin yang memadai.

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa kepuasan kerja. Menurut Adha et al., (2019) kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Berbagai faktor, seperti hubungan antara rekan kerja maupun atasan, lingkungan kerja ataupun pekerjaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dorongan-dorongan dari internal tersebut, sehingga memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan komunikasi, kolaborasi dan kerja sama antar tim akan meningkat. Hasilnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk dan layanan yang ditawarkan kepada pelanggan.

Terdapat aspek kepuasan kerja, salah satunya adalah peluang promosi, sebagian besar karyawan mengharapkan peluang promosi, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 1.Promoi Jabatan 5 Tahun Terakhir

Tahun Promosi	Jumlah	Keterangan
2020	0	Tidak Ada Promosi
2021	0	Tidak Ada Promosi
2022	1	Pengawas Lapangan
2023	0	Tidak Ada Promosi
2024	0	Tidak Ada Promosi

Sumber : PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa peluang untuk promosi jabatan karyawan sangat kecil. Dalam suatu organisasi, karyawan sering menghadapi tantangan untuk mengembangkan karir mereka. Situasi seperti ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti struktur organisasi yang datar, kurangnya posisi yang tersedia, dan ketatnya persaingan antara rekan sejawat. Dalam situasi ini, sangat penting untuk memahami bagaimana komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja jangka panjang.

Selanjutnya karyawan billman memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencapai target nihil tunggakan pascabayar setiap akhir bulan. Karyawan billman menjadi penghubung antara perusahaan dan pelanggan serta bertanggungjawab dalam proses penagihan. Dengan memberikan pelayanan terbaik serta menjelaskan pentingnya pembayaran tepat waktu dan membangun hubungan yang positif dengan pelanggan dapat meningkatkan kesadaran pelanggan akan kewajiban mereka. Motivasi yang kuat dalam menjalankan tugas ini akan mendorong karyawan billman untuk bekerja lebih efektif, berinovasi serta berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari karyawan. Motivasi sendiri merupakan komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mendukung kesiapan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa termotivasi dorongan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya akan muncul sehingga meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat As'ad Ajmal (2021) bahwa tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan demikian, perusahaan harus dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi. Penting bagi manajemen dapat memahami dengan umpan balik dan penerapan metode yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan billman sangat bergantung pada interaksi

langsung mereka dengan pelanggan. Karena billman dianggap sebagai mitra kerja yang berada pada garis terdepan pelayanan pelanggan..

Kinerja adalah komponen utama sebagai salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sadat et al., (2020) bahwa, peningkatan kinerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan. Perusahaan harus lebih produktif dan efisien dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, karena dengan kinerja karyawan yang baik tidak hanya membantu mencapai tujuan perusahaan tetapi juga mempertahankan posisi perusahaan di pasar.

Penelitian oleh Mustaqim & Purba., (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan menurut (Muna & Isnowati, 2022) variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja, Nurrohmat & Lestari., (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, namun pada penelitian Arifin et al., (2023) menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, selanjutnya menurut Azhari & Supriyatin, (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan menurut Hidayat., (2021) variabel motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Wau .,(2021) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan., (2013) dalam Fauzia et al .,(2020) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Semakin tinggi Tingkat disiplin karyawan, semakin besar pencapaian hasil kerja yang dapat diraih. Tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil optimal. Mengutip berdasarkan pemaparan Rivai (2013) sebagaimana dikutip oleh Mahawati & Sulistiyani., (2021) disiplin kerja terdapat beberapa indikator utama, antara lain: 1.) Kehadiran, merujuk pada seberapa sering dan konsisten karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal, 2.) Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan, 3.) Ketaatan pada standar kerja, merujuk pada sejauh mana karyawan mengikuti prosedur dan praktik yang telah ditetapkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka,4.) Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu

kemampuan seorang karyawan untuk tetap waspada dan responsive terhadap situasi yang mungkin memerlukan Tindakan atau perhatian segera, 5.) Bekerja etis, seorang karyawan harus berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika.

Kepuasan Kerja

Menurut Tri Finta., (2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penelitian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Sedangkan menurut Dadang (2013) dalam Arifin et al., (2023) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mengutip dari Dari et al. (2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Lingkungan Kerja: Ketersediaan peralatan yang memadai akan meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga akan meningkatkan kinerja, (2) Hubungan Antar Karyawan: Karyawan akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa nyaman dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. (3) Pekerjaan itu sendiri: Manajemen juga harus merancang pekerjaan yang tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saja, namun juga mempertimbangkan dari sudut pandang karyawan.

Motivasi

Menurut Hidayat (2021) motivasi dapat diartikan suatu konsep yang menggambarkan *power* pada karyawan yang bisa memulai dan membimbing perilaku. Mangkunegara 2005 dalam Muna & Isnowati, (2022) menyatakan, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sedangkan menurut Hamzah (2017), merujuk pada dorongan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal serta memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dikutip dalam Zaqiyah et al., (2023) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja meliputi: (1) Dorongan mencapai tujuan: Yaitu dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal agar nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi, (2) Semangat kerja: Yaitu keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, (3) Inisiatif dan kreatifitas Yaitu kekuatan atau kemampuan karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa

dorongan dari orang lain,(4) Rasa tanggung jawab: Yaitu perasaan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan agar selesai tepat waktu.

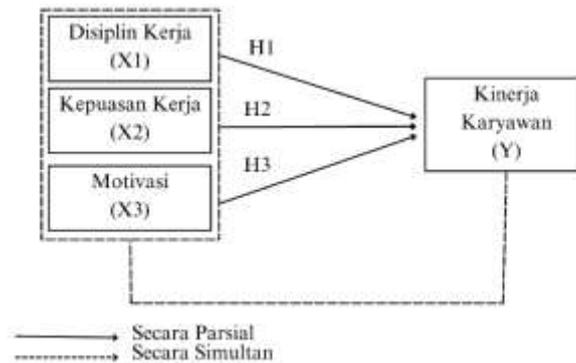
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Chaerul Rizky., (2022) yaitu hasil yang dicapai oleh seorang pekerja, dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab di dalam perusahaan, pekerja yang telah memiliki kinerja yang baik juga akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegaran (2017:67) dalam Wahyuni & Maretasari .,(2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas kerja dalam memenuhi tugas dan komitmennya. Serta menurut Robbins, Stephen *and* Coulter (2015) dalam penelitian Arifin et al (2023) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktifitas. Menurut Robbins (2016) dalam Safitri (2022) indikator kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana tingkat pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator ini berfungsi sebagai acuan untuk mengevaluai efektivitas kerja serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan. Berikut adalah beberapa indicator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara lebih terperinci: (1)Kualitas Kerja: Mengacu pada tingkat keunggulan atau standar yang dicapai oleh karyawan dalaam menyelesaikan tugas. Hal ini mencakup ketelitian, keakuratan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang ditetapkan, (2) Kuantitas: Berkaitan dengan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini mencerminkan produktivitas karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan,(3) Ketepatan Waktu: Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu mencerminkan efisiensi dalam pengelolaan waktu dan sumber daya.(4) Efektivitas: Menilai sejauh mana hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Efektivitas mengacu pada pencapaian asil yang optimal dengan menggunakan sumber daya secara bijaksana,(5) Kemandirian: Mengindikasikan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada arahan atau supervise terus-menerus. Hal ini mencakup kemampuan mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah secara proaktif.

Pada penelitian ini indikator kuantitas dalam variabel kinerja pada karyawan Billman tidak akan diteliti lebih lanjut. Dalam perusahaan bidang jasa, kualitas layanan cenderung lebih penting daripada kuantitas. Kinerja karyawan pada bidang jasa diukur berdasarkan

kepuasan, pengalaman, efektivitas interaksi, bukan hanya dengan jumlah layanan yang diberikan. Maka dari itu, peneliti memilih untuk tidak memasukkan indikator kuantitas agar lebih fokus pada aspek yang lebih relevan dan berdampak pada kinerja karyawan Billman.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber Data diolah peneliti, 2025

Adapun Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Diduga Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) dalam Prasetyo (2022) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel Disiplin Kerj (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), terhadap Kinerja Kaaryawn (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota dengan populasi berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitusemua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert 5 poin, dan analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS 29. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan PT. PLN Electricity Services

ULP Kediri Kota yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian. Data sekunder dikumpulkan melalui artikel, studi literatur, data perusahaan, dan observasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (dalam Sujarweni, 2015), untuk memastikan kelayakan kuesioner, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menguji validitas kuesioner tersebut. Pengujian Validitas digunakan dengan menggunakan media hitung dengan bantuan SPSS 25, yang dilakukan pada 33 responden yang ada, dan digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian dengan kriteria uji validitas sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka angket dianggap valid, (2) Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka angket dianggap tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,001	0,05	Valid
	X1.5	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,001	0,05	Valid
	X1.7	0,001	0,05	Valid
	X1.8	0,001	0,05	Valid
	X1.9	0,001	0,05	Valid
	X1.10	0,001	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,001	0,05	Valid
	X2.4	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,001	0,05	Valid
	X2.6	0,001	0,05	Valid
	X2.7	0,001	0,05	Valid
	X2.8	0,001	0,05	Valid
	X2.9	0,001	0,05	Valid
	X2.10	0,001	0,05	Valid
Motivasi (X ₃)	X3.1	0,001	0,05	Valid
	X3.2	0,001	0,05	Valid
	X3.3	0,001	0,05	Valid
	X3.4	0,001	0,05	Valid
	X3.5	0,001	0,05	Valid
	X3.6	0,001	0,05	Valid
	X3.7	0,001	0,05	Valid
	X3.8	0,001	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,001	0,05	Valid
	Y.2	0,001	0,05	Valid
	Y.3	0,001	0,05	Valid
	Y.4	0,001	0,05	Valid
	Y.5	0,001	0,05	Valid
	Y.6	0,001	0,05	Valid
	Y.7	0,001	0,05	Valid
	Y.8	0,001	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian yang disajikan pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai sig dibawah 0,05 sehingga semua item dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Menurut Ghozali dalam (Sujarweni., 2015), uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai kuesioner sebagai indikator berbagai faktor yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas adalah menguji instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai *cronbachal phakritis* pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji dikatakan reliabel bila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,906	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,874	0,60	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,842	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel diatas mempunyai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka data dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan kriteria sebagai berikut: (1) Nilai signifikan (Sig) atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal atau sama dengan H_a ditolak, (2) Nilai signifikan (Sig) atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal atau sama dengan H_a diterima.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 hasil uji normalitas diatas, bahwa semua variabel memiliki nilai Sig $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, seperti dijelaskan Ghozali., (2018), dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independent dalam model regresi. Model yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari Tolerance Variabel dan Variante Inflation Faktor (VIF). (1) Jika nilai $Tolerance < 0,10$ maka ada multikolinieritas, (2) Jika nilai $VIF > 10$ maka ada multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,352	2,843	Bebas multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,261	3,831	Bebas multikolinieritas
Motivasi (X_3)	0,418	2,393	Bebas multikolinieritas

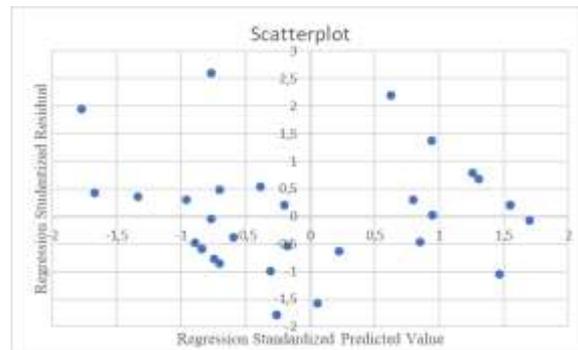
Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolinieritas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar $2,843 < 10$, variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $3,831 < 10$, variabel Motivasi (X_3) sebesar $2,393 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada seluruh variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018)., uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan lainnya. Disebut dengan heteroskedastisitas jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. (1) Terjadinya heteroskedastisitas di indikasikan apabila adanya seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur,(2) Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Gambar Hasil Uji Scatterplot

Sumber : Output SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil uji scatterplot pada gambar 2 menunjukkan bahwasanya semua variabel bebas dalam penelitian terhindar dari sifat heteroskedasitas di dalam datanya hal ini bisa dilihat dari persebaran titik dalam gambar yang menyebar tidak dominan pada bagian atas ataupun bawah bahkan juga tidak berpola.

Uji Linieritas

Sesuai dengan Ghozali (2018)., uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independent dan dependen dalam model bersifat linear. Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa spesifikasi model yang digunakan sesuai, apakah model tersebut linear, kuadratik, atau kubik. Berdasar analisis SPSS uji linearitas memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka hubungan antar variabel bersifat linear,(2) Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka hubungan antar variabel tidak linear

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Taraf Signifikan	Keterangan
X ₁ .Y	0,741	0,05	Linier
X ₂ .Y	0,405	0,05	Linier
X ₃ .Y	0,965	0,05	Linier

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X₁) adalah sebesar $0,741 > 0,05$, variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebesar $0,741 > 0,05$, variabel Motivasi (X₃) sebesar $0,741 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwasanya pada seluruh variabel bebas (independen) pada penelitian ini bersifat linier terhadap variabel tetapnya (dependen).

Uji Regresi Linier Berganda

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam Penelitian ini yaitu : Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan data – data yang telah dikumpulkan, maka Peneliti menggunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7.Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	-0,076	0,390	H ₀ Diterima, H _a Ditolak
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,421	0,001	H ₀ Ditolak, H _a Diterima
Motivasi (X ₃)	0,438	0,003	H ₀ Ditolak, H _a Diterima
Konstanta (a)	5,316	0,094	
		Sig. F	Keterangan
Uji F		0,001	H ₀ Ditolak, H _a Diterima
Koefisien Determinasi (R²)			0,786

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 hasil uji regresi linier berganda maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 5,316 - 0,076 X_1 + 0,421 X_2 + 0,438 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :(1) Nilai Konstanta: Nilai Konstanta sebesar 5,316 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 5,316,(2) Koefisien Disiplin Kerja (X₁) : Variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai koefisien negatif sebesar - 0,076, jika variabel Disiplin Kerja (X₁) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,076, (3) Koefisien Kepuasan Kerja (X₂) : Variabel Kepuasan Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,421, jika variabel Kepuasan Kerja (X₂) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,421,(4)Koefisien Motivasi (X₃) : Variabel Motivasi (X₃) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,438, jika variabel pemberian Motivasi (X₃) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,438.

Uji Parsial (Uji t)

Signifikan yang terdapat dalam hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini menggunakan Uji t dengan kriteria pengujian pada penelitian ini adalah apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai Sig. $0,390 > 0,05$.Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja,(2) Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, variabel kepuasan kerja sosial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja,(3) Variabel motivasi (X_3) memiliki nilai Sig. $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil Uji Hipotesis pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak H_a diterima, artinya secara simultan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,786 yang berarti sebesar 78,6 % sedangkan sisanya sebesar 21,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contohnya seperti variabel loyalitas, komitmen, kemampuan, keahlian, dan lain sebagainya.

Pembahasan

Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien negatif sebesar - 0,076, Sementara berdasarkan uji t Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan billman PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,390 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,421, sementara berdasarkan perhitungan uji t variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan billman PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota. Hal ini ditunjukkan dengan dengan signifikansi $0,001 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan billman dalam melayani pelanggan pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota.

Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,438, jika variabel pemberian Motivasi (X_3). Sementara berdasarkan uji t yang dilakukan oleh peneliti variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan billman PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi $0,003 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dibagian billman dalam melayani pelanggan pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota.

Variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan billman (Y) pada PT PLN Electricity Services ULP Kediri Kota, hal ini karena pada tabel tersebut menunjukkan nilai signifikannya sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota, sehingga dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Besar pengaruh tingkat disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi sebesar 78,6 % sedangkan sisanya sebesar 21,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti contoh variabel loyalitas, komitmen, kemampuan, keahlian, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil analisis, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota” dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap

Kinerja Karyawan Billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota. Variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Billman pada PT. PLN Electricity Services ULP Kediri Kota.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, S., Wandi, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72. <http://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Arifin, I. W., Febrianto, V., & Tarigan, H. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai CV. Istana Mobil. *Management and Business Progress*, 2(1), 46–53. <https://doi.org/10.70021/mbp.v2i1.69>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Chaerul Rizky, M. (2022). Pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan di era new normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–72. <https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- Mustaqim, H., & Purba, R. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Congres*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.14341/cong23-26.05.23-39>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Prasetyo, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 57–62. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/626>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Tri Finta, S. S. E. (2021). *Jurnal PS 2. Among Makarti*, 14(2), 1–12.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 37–46. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>
- Wau, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 1–10. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Hafid, P., Putra, R. S., Manajemen, P., Ulama, N., & Karyawan, K. (2023). A systematic literature review: Pengaruh kompensasi dan motivasi. [Artikel dalam proses publikasi].