



Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PLTU Pangkalan Susu Sejahtera

Yushan Radika Devi^{1*}, Amirudin², Mella Yunita³

^{1,2,3}Fakultas Bisnis Dan Humaniora, Progdil Manajemen,
Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

E-mail : yushanradikadevi17@gmail.com, mlynt69@gmail.com

Alamat Kampus: Jalan Rasmi No. 28 Sei Sikambing Medan

Korespondensi penulis: yushanradikadevi17@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the effect of Discipline and Motivation on Employee Performance at PLTU Pangkalan Susu Sejahtera. The research was conducted at PLTU Pangkalan Susu Sejahtera with a total of 48 respondents. The sampling technique used in this study was total sampling, so the sample size was 48 respondents. The results of the validity and reliability tests indicate that each question item produced from the questionnaire data is valid and reliable. The data quality tests, namely the normality test, show that the data is normally and significantly distributed. Furthermore, the multicollinearity test also indicates no multicollinearity, as the Tolerance value is >10 and the VIF value is <10 . Meanwhile, the heteroscedasticity test shows that the data is not homogeneous, meaning it does not form a specific pattern and is evenly spread throughout the area. The results of the hypothesis test show that, based on the t-test, the variables that influence Employee Performance are Compensation Motivation and Discipline, both of which have an effect. The detailed t-test results are as follows: For variable X1, the t-count is 6.604, while the t-table is 2.014, so t-count (6.604) $>$ t-table (2.014). This is also supported by a significant value of 0.003 ($0.003 < 0.050$), meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, which implies that Discipline has a significant effect on Employee Performance. For variable X2, the t-count is 4.452, while the t-table is 2.014, so t-count (4.452) $>$ t-table (2.014). This is also supported by a significant value of 0.004 ($0.004 < 0.05$), meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, which implies that Motivation has a significant effect on Employee Performance. The F-test result shows that F-count is 11.021, which is greater than the F-table value of 3.20. This is further supported by a significance level of 0.003, which is smaller than $\alpha = 0.05$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted. Discipline and Work Motivation (simultaneously) have an effect on Employee Performance. The R-square value is 62.2%, which means that the independent variables in this study contribute significantly, while the remaining 37.8% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PLTU Pangkalan Susu Sejahtera. Penelitian ini dilakukan pada PLTU Pangkalan Susu Sejahtera sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan setiap butir pertanyaan yang dihasilkan dari hasil kuesioner semua data dinyatakan valid dan reliabel. Dari hasil uji kualitas data yakni uji normalitas dinyatakan penelitian berdistribusi normal dan signifikan, selanjutnya uji multikolinieritas juga dinyatakan tidak terjadi sebab angka Tolerance >10 dan nilai VIF <10 , sedangkan uji heteroskedastisitas juga tidak homogen artinya tidak membentuk satu pola dan membentuk pola menyebar secara merata keseluruh ruang. Dari hasil uji hipotesis didapatkan Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel motivasi Kompensasi Karyawan dan Disiplin, keduanya ada pengaruh. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,003 ($0,003 < 0,050$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. untuk variabel X₂ sebesar 4.452, sedangkan sebesar 2,014, maka thitung (4.452) $>$ ttabel (2,014). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan., artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. menunjukkan F hitung 11,021 lebih besar dari (3,20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,003 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai Rsquare yaitu 62,2% variabel bebas dalam penelitian ini memberikan sumbangsih besar sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekrjaannya akan lebih selesai lebih cepat dan baik. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tunjukan organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasii yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan peusahaan.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar - benar ditegakkan. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekeija efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri, Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan mnenggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya PLTU

Pangkalan Susu “Sejahtera” sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang proyek pembangunan gedung, bidang ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai disiplin dan motivasi kerja dalam bekerja sehingga yang diharapkan bisa tepat waktu dalam penyelesaian pembangunan gedung.

Permasalahan pada PLTU Pangkalan Susu “Sejahtera” kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pembangunan dan perusahaan akan terkena denda sesudah batas waktu pembangunan, perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dalam pembangunan dan misalnya sudah lama masih tidak selesai pembangunan, perusahaan tersebut harus mengganti rugi pembangunan yang belum selesai, yang menguntungkan bagi dua belah pihak antara karyawan dan perusahaan misalnya pada karyawan melakukan lembur yang imbalannya harus diberikan selain dari gaji pokok mereka, perusahaan juga akan mengalami keuntungan jika karyawannya disiplin dan bermotivasi dalam pembangunan.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil. Adapun Menurut Vientzal Rivai (2011) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Ada banyak faktor faktor kedisiplinan menurut para ahli, salah satunya menurut Hasibuan, (2014) yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

d. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

f. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

g. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan membenkan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

h. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahiya. Menurut pendapat Rivai (2013) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Robbins, (2014). Sedangkan Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan dan motivasi itu merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2017) pemberian motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- j) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah (2013) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

- 4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2014) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya. Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier. Menurut Marwansyah (2014) pengembangan karier adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2014), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2015) manajemen karier adalah proses pengelolaan karier pegawai yang meliputi tahapan perencanaan karier, pengembangan dan konseling karier serta pengambilan keputusan karier. Sedangkan Henry Simamora dalam Sunyoto (2015) manajemen karier adalah proses berkelanjutan dari

penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karier organisasi. Pengembangan karier menurut Putri & Ratnasari (2019) adalah kemampuan individu pegawai untuk mencapai karier yang diinginkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan pengembangan karier adalah suatu rangkaian aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai untuk merencanakan masa depannya di perusahaan tempat mereka bekerja agar baik perusahaan atau dirinya sendiri dapat berkembang secara maksimal. Menurut Zainal dkk. (2018) berpendapat bahwa pengembangan karier merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang yang dicapai untuk mencapai karier yang diinginkan. Cederyana & Supriyati (2018) mengatakan bahwa pengembangan karier adalah langkah yang bisa digunakan oleh perusahaan untuk menjaga dan menaikkan tingkat produktivitas pegawai serta untuk mempersiapkan karier di masa yang akan datang bagi seorang pegawai. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengembangan karier diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk meningkatkan skill, serta kemampuan suatu individu untuk mencapai tujuan karier tertentu.

Indikator pengembangan karier menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan dikatakan sebagai salah satu indikator mengenai pengembangan karier untuk perkembangan sumber daya dan aparatur dari pegawai itu sendiri. Terutama untuk meningkatkan rasa profesionalisme dimana hal tersebut berhubungan dengan keterampilan dalam bidang administrasi dan keterampilan dalam kepemimpinan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan memelihara ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai yang baik, sesuai dengan tuntutan kinerja.

b. Promosi Jabatan

Pegawai yang bekerja di suatu perusahaan/organisasi memungkinkan memiliki kesempatan untuk promosi jabatan, yaitu suatu pemindahan posisi ke tempat yang status dan tanggung jawabnya lebih tinggi. Promosi jabatan memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri pegawai, khususnya mengembangkan rasa tanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan Metode penelitian kuantitatif. “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variable independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan khususnya di PLTU Pangkalan Susu Sejahtera yang terletak di jalan Soekarno Hatta No. 53 Tanah Tinggi Binjai Timur. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah dengan metode statistik Populasi dan sampel menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PLTU Pangkalan Susu Sejahtera berjumlah 48 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik Pengumpulan Data diantaranya Kuesioner atau angket Dokumentasi, wawancara. Teknik analisis data dengan dua alat uji instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, selanjutnya analisis regresi erganda, ekmudian uji hipotesis yakni, uji t (aprsial) dan uji F (simultan), dn yang berikutnya adalah Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berupa Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PLTU Pangkalan Susu Sejahtera (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PLTU Pangkalan Susu Sejahtera (Y) adalah besar. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PLTU Pangkalan Susu Sejahtera (Y) adalah kecil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

a) Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	Disiplin 1	0,636	0,246	Valid
	Disiplin 2	0,698	0,246	Valid
	Disiplin 3	0,577	0,246	Valid
	Disiplin 4	0,678	0,246	Valid
	Disiplin 5	0,674	0,246	Valid
	Disiplin 6	0,682	0,246	Valid
	Disiplin 7	0,711	0,246	Valid
	Disiplin 8	0,670	0,246	Valid
Motivasi (X2)	Motivasi 1	0,676	0,246	Valid
	Motivasi 2	0,773	0,246	Valid
	Motivasi 3	0,660	0,246	Valid
	Motivasi 4	0,366	0,246	Valid
	Motivasi 5	0,580	0,246	Valid
	Motivasi 6	0,771	0,246	Valid
	Motivasi 7	0,696	0,246	Valid
	Motivasi 8	0,651	0,246	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Kinerja 1	0,608	0,246	Valid
	Kinerja 2	0,630	0,246	Valid
	Kinerja 3	0,658	0,246	Valid
	Kinerja 4	0,700	0,246	Valid
	Kinerja 5	0,633	0,246	Valid
	Kinerja 6	0,665	0,246	Valid
	Kinerja 7	0,361	0,246	Valid
	Kinerja 8	0,611	0,246	Valid
	Kinerja 9	0,700	0,246	Valid
	Kinerja 10	0,701	0,246	Valid

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,811 > 0,60$) sehingga kuesioner variabel disiplin (X1) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,793 > 0,60$) sehingga kuesioner variabel motivasi (X2) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,814 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,814 > 0,60$) sehingga kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23466754
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.079

Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan data pada tabel, data berdistribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 0,085 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau nilai *asymp.sig. (2-tailed)* > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

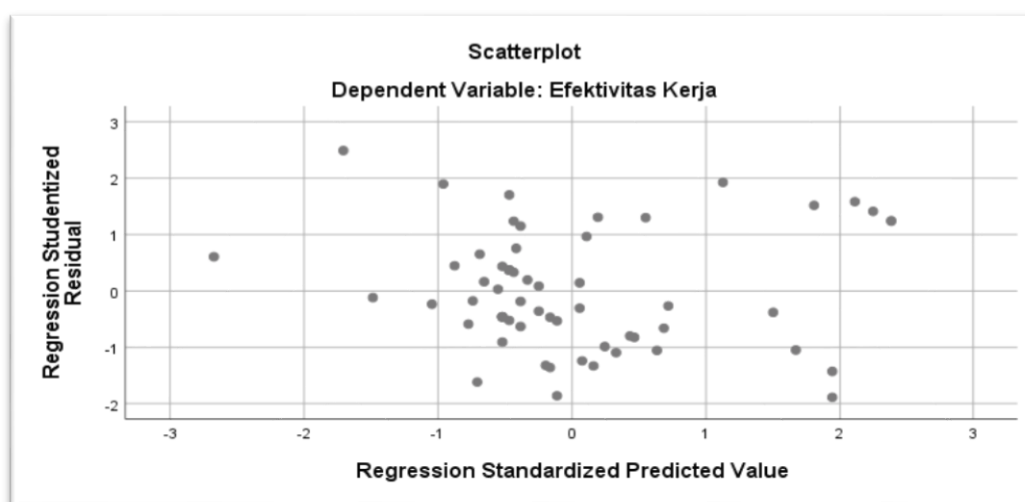
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.685	1.459
.685	1.459

Berdasarkan data pada tabel, memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,0 dimana nilai *Tolerance* dan variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) sebesar (0,685 > 0,10), sedangkan nilai *VIF* dari variabel kinerja (X1) dan (X2) sebesar (1,459 < 10,0), hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil analisis data menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PLTU Pangkalan Susu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	36.628	4.779	
	Motivasi Kerja	.040	.083	.001
	Disiplin Kerja	.041	.091	.068

Berdasarkan label diatas maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 36,628 menyatakan bahwa jika mengabaikan Disiplin dan Motivasi Kerja, maka skor Kinerja Karyawan adalah 0,40. Koefisien regresi (b) X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,41 bemiiai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,286 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi (b) X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,487 bemiiai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,487 dengan menjaga skor Disiplin (X_1) tetap/konstan.

Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Tabel 8. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.628	4.779		7.664	.000
	Disiplin	.040	.083	.001	6.604	.003
	Motivasi	.041	.091	.068	4.452	.004

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diintepretasikan bahwa:

- Disiplin (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat, Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 0,604, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, maka $t_{hitung} (0,604) < t_{tabel} (2,014)$.
- Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Disiplin ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 4,452, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, maka $t_{hitung} (4,452) > t_{tabel} (2,014)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 > 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.380	2	.190	11.102	.003 ^b
	Residual	82.045	44	1.865		
	Total	82.426	46			

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 11,102 lebih kecil dari $F_{tabel} (3,20)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,003 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.609	2.271

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Rsquare yaitu 62,2% atau $R^2 \times 100\%$, artinya variabel bebas dalam penelitian ini memberikan sumbangsih besar sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan suatu kesimpulan dari beberapa hasil dinyatakan: hasil uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan setiap butir pertanyaan yang dihasilkan dari hasil kuesioner semua data dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dari hasil uji kualits data yakni uji normalitas dinyatakan penelitian berdistribusi normal dan signifikan, selanjutnya uji multikolinieritas juga dinyatakan tidak terjadi sebab angka Tolerance >10 dan nilai VIF < 10 , sedangkan uji heterokedastisitas juga tidak homogen artinya tidak membentuk satu pola dan membentuk pola meyebar secara merata keseluruhan ruang. Sedangkan dari hasil uji hipotesis didapatkan Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel motivasi Kompensasi Karyawan dan Disiplin, keduanya ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut: untuk variabel X_1 sebesar 6.604, sedangkan sebesar 2,014, maka thitung ($6.604 > ttabel (2,014)$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,003 ($0,003 < 0,050$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. untuk variabel X_2 sebesar 4.452, sedangkan sebesar 2,014, maka thitung ($4.452 > ttabel (2,014)$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan., artinya bahwa Molivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. menunjukan F hitung 11,021 lebih besar dari (3,20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,003atau signifikansi yang diperoleh lebih keci dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin dan Motivasi Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Fatimah. (2012). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Sumatera Selatan: CV Raban Cahaya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-7). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.

- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-7). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-2, Cet. ke-5). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi* (Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Simaora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis* (Cet. ke-6). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1, Cet. ke-4). Jakarta: Prenada Media Group.
- Teguh, W. (2013). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Sukabumi: PT Manomi Grament.
- Waruwu, K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Romindo Primvetcom Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Waruwu, K., & Tim. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja di PT Kalbe Nutritionals Medan Amplas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).