



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPDL Tuntungan, Medan

M. Risky Kudadiri<sup>1\*</sup>, Safaruddin<sup>2</sup>, Desri Wiana<sup>3</sup>, Dewi Comala Sari<sup>4</sup>, Sarah Rouli Tambunan<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Politeknik Negeri Medan, Indonesia

E-mail: [m.riskykudadiri@students.polmed.ac.id](mailto:m.riskykudadiri@students.polmed.ac.id)<sup>1</sup>, [safaruddin@polmed.ac.id](mailto:safaruddin@polmed.ac.id)<sup>2</sup>, [desriwiana@polmed.ac.id](mailto:desriwiana@polmed.ac.id)<sup>3</sup>, [dewicomalasari@polmed.ac.id](mailto:dewicomalasari@polmed.ac.id)<sup>4</sup>, [sarahroulitambunan@polmed.ac.id](mailto:sarahroulitambunan@polmed.ac.id)<sup>5</sup>

\*Korespondensi penulis: [m.riskykudadiri@students.polmed.ac.id](mailto:m.riskykudadiri@students.polmed.ac.id)

**Abstract.** Employee performance is the result of work given to the company as a form of contribution from each employee in the process of achieving company goals both in the short and long term. In order for employees to work with high productivity, effective, efficient, and targeted motivation and work discipline are needed so that they will produce positive performance so that employee work performance increases. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. The research method used is a quantitative method and the research location is at PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. The population in this study were employees working at PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan, totaling 58 people and all of them were sampled using a sampling technique, namely the Sensu/Saturated Sampling technique. Data collection techniques used include interviews, observations and questionnaires. The data analysis method in this study is validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression and hypothesis testing. The data processing technique uses IBM SPSS 27 Statistics. Based on the results of partial research from the two independent variables that most influence employee performance is the work motivation variable. Simultaneously explains that motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. The results of the determination test show that motivation and work discipline have an influence on employee performance at PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan by 65.6% and the remaining 34.4% is influenced by other factors outside the research.

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

**Abstrak.** Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sebagai bentuk kontribusi dari masing-masing karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Supaya karyawan bekerja dengan semangat produktifitas yang tinggi dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang efektif, efisien, dan tepat sasaran agar nantinya menghasilkan kinerja yang bernilai positif sehingga prestasi kerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan lokasi penelitian di PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan yang berjumlah 58 orang dan semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu teknik *Sensu/Sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain, wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Teknik pengolahan data menggunakan IBM SPSS 27 *Statistic*. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dari dua variabel bebas yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Secara simultan menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dalam menjalankan usahanya dibidang industri barang atau jasa, pastinya membutuhkan tenaga penggerak. Tenaga penggerak tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah suatu daya penggerak yang dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan aktivitas usaha yang sedang di kelola sehingga memperoleh laba dan mampu mencapai tujuan baik jangka pendek atau jangka panjang. SDM adalah sumber daya yang paling penting dan merupakan salah satu modal perusahaan dalam menjalankan usaha untuk mencapai tujuann. Menurut Sulistyowati (2021), SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

UPDL (Unit pendidikan dan latihan) Tuntungan merupakan salah satu dari 10 (sepuluh) UPDL yang ada di Indonesia yang didirikan pada tahun 1973 dengan nama Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Pada tanggal 17 Maret 1980 Direksi PT PLN (Persero) menetapkan sebagai hari jadi PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. UPDL Tuntungan sendiri merupakan tempat pelaksana pendidikan dan latihan milik Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang berada di wilayah provinsi Sumatera Utara. UPDL Tuntungan memiliki tanggungjawab penuh untuk peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai dibidang *law and culture* perusahaan PLN.

Karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan terbagi menjadi dua golongan yaitu pegawai tetap dan karyawan TAD (Tenaga Ahli Daya). Dalam Peraturan Menteri Keuangan No. 252, pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut. Pegawai tetap yang dimaksud pada penelitian ini adalah pegawai milik PLN itu sendiri bukan dari pihak vendor atau dari PT lain. Dalam UU No.13 Tahun 2003, TAD atau *outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau peodelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyediaan jasa, di mana badan penyedia jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defenisi serta kriteria yang telah di sepakati oleh para pihak. Sumber jasa (vendor) *outsourcing* PT PLN (Pesero) UPDL Tuntungan yaitu PT *Haleyora Powerindo* (*Cleaning Service* dan Admin), PT Andalan Mitra Prestasi (*security*) dan PT Mandiri Insan Usaha (*Driver/supir*).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dengan semangat, berupaya lebih dan mencintai pekerjaan demi mencapai tujuan dari aktivitas yang dijalankan. Menurut Ajabar (2020:39) motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Munculnya motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: keinginan untuk hidup, kompensasi, kondisi lingkungan kerja, adanya jaminan pekerjaan, dan keinginan untuk memperoleh penghargaan, Sutrisno dalam Ajabar (2020:39-40).

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai UPDL Tuntungan penulis memperoleh informasi bahwa kompensasi berupa gaji yang diterima karyawan lumayan besar dibandingkan dengan perusahaan lain. Karyawan juga diberikan kompensasi lainnya seperti, bonus diluar gaji pokok, THR (tunjangan hari raya), cuti, dan biaya kesehatan dll. THR diterima karyawan sebesar 2 (dua) kali gaji sebulan, mengenai cuti, karyawan diberikan cuti apabila dalam kondisi melahirkan dan sakit. Biaya kesehatan karyawan di tanggung oleh perusahaan PLN, antara lain ; suami, istri, dan 3 (tiga) anak, namun anak dibatasi hanya sampai kuliah, jika sudah selesai maka biaya kesehatan tidak di tanggung oleh perusahaan PLN lagi. Besaran tarif biaya kesehatan itu ditentukan oleh perusahaan PLN. Biaya kesehatan karyawan yang ditanggung oleh Pihak perusahaan PLN hanya yang tergolong sebagai pegawai tetap atau karyawan tetap dan untuk karyawan *outsourcing* biaya kesehatan di tanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Terkait jenjang karir untuk pegawai yang memiliki kualitas kerja bagus berkesempatan untuk promosi jabatan. Tahun 2023 dan 2024 ada 4 (empat) pegawai yang sudah di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, jika salah satu pegawai berhasil mencapai target dari job deskripsinya, pihak perusahaan PLN akan memberikan penghargaan berupa sertifikat yang berguna nantinya.

Menurut Yuniarti, dkk (2021:168) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja adalah sekumpulan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk ditaati oleh seluruh karyawan agar proses kerja berjalan dengan lancar. Terbentuknya disiplin karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: besar kecilnya kompensasi, keteladanan dari pimpinan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, peraturan yang jelas, perhatian pada bawahan, dan pengawasan pimpinan (Singodimedjo dalam Ajabar, 2020:47-48).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan per Januari 2024. Mindar Purwantoro selaku manajer UPDL Tuntungan adalah sosok pemimpin yang baik, tegas dan disiplin, apabila ada salah satu pegawai yang lalai dengan tugasnya akan ditegur dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Manajer sering melakukan monitoring di lingkungan kerja untuk memastikan keselamatan, keamanan, dan kenyamanan para karyawan tetap terjaga saat beraktivitas. Mengenai peraturan di UPDL Tuntungan penulis menemukan bahwa jam masuk, istirahat dan pulang kerja diatur secara kongkrit.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Dalam diri setiap manusia ada sesuatu kekuatan yang bersifat laten (terpendam) dan mampu mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas tersebut dengan penuh semangat, merasa bahagia dan tidak menganggap beban setiap melakukan pekerjaan, dan itu adalah motivasi. Menurut Mangkunegara (2020:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Khaeruman (2021:23) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Yuniarti, dkk (2021:168) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020:45). Jadi disiplin kerja adalah sekumpulan aturan dibuat oleh perusahaan mendorong karyawan untuk patuh dan taat secara sadar dan penuh kesediaan agar proses kerja berjalan dengan lancar dan mampu mencapai tujuan yang dibuat perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ajabar (2020:28) kinerja

adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau kelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari pandangan para tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan sebagai kontribusi dari masing-masing karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja dalam bentuk hasil/pencapaian kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2021:277) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat. Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Sugiyono (2021:16-17) menyatakan bahwa kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kauntitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan yang beralamat di Jl. Lap. Golf Tuntungan No.35 PO BOX 1150 Pancurbatu, Medan 20353. Waktu penelitian di rencanakan mulai dari bulan Januari-April Tahun 2024.

#### **Jenis dan Sumber Data**

##### **Jenis Data**

Berdasarkan jenis data, data terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan kuantitatif:

- 1) Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Gani dan Amalia, 2018:3).
- 2) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (Gani dan Amalia, 2018:3).

##### **Sumber Data**

Berdasarkan sumber data, data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder:

- 1) Data primer adalah yang diperoleh dari sumber pertama, baik hasil pengukuran maupun observasi langsung (Gani dan Amalia, 2018:2). Data ini dikumpulkan melalui: wawancara, observasi dan kuesioner.

- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber pertama (Gani dan Amalia, 2018:2). Data ini diperoleh dari bahan pustaka seperti, buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang bersifat relevan atau berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

## Populasi dan Sampel

### 1) Populasi

Sugiyono (2021:285) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan.

### 2) Sampel

Sugiyono (2021:285) sampel adalah bagian dari populasi tersebut. Misalnya jumlah pegawai pada organisasi tertentu yang dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel terbagi menjadi dua yaitu; *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel dan *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi seluruh responden (Sugiyono, 2021:129-131).

Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono,2021:134). Karyawan PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan hanya berkisar sebanyak 58 orang, jadi teknik pengambilan atau penarikan sampel yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Sensus/Sampling jenuh*. *Sensus/Sampling jenuh* adalah teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Teknik sampel *Sensus/Sampling jenuh* salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari *Nonprobability Sampling*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Umum PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan

PLN (Perusahaan Listrik Negara) Pusdiklat adalah bagian dari PT PLN (Persero) yang berperan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan mampu menjadi pilar tokoh perusahaan. PLN Pusdiklat berdiri sejak 1973, berdasarkan keputusan Direktur PLN No. 033.K/DIR/1973 tanggal 22 Agustus 1973 sampai tindak lanjut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973, dengan menetapkan struktur dan tugas pokok lembaga pendidikan dan pelatihan. Dalam perjalanannya, dibentuklah organisasi PT PLN (Persero) Jasa Pendidikan dan Pelatihan (Jasdik) yang bergabung PLN Pusat Pengembangan Manajemen (PPM) sesuai dengan SK Direksi No. 018.K/010/DIR/2008 tanggal 24 September 2008 PT PLN (Persero) Jasdik berubah menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

PLN Pusdiklat sebagai bagian dari perusahaan strategis PT PLN (Persero) memiliki program-program unggulan dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM). PLN Pusdiklat memiliki cita-cita sebagai pusat pengetahuan untuk mengantisipasi dinamika tuntutan ketenagalistrik PLN, menjadi pusat rujukan pengetahuan bidang ketenagalistrik dan mampu secara aktif mengidentifikasi persoalan ketenagalistrik masa depan melalui ilmu pengetahuan terkini, serta menjadi *phenomenal learning experience/unity of spirits*.

Untuk mewujudkan kinerja terbaik dengan meningkatkan keterampilan SDM dalam ekosistem bisnis PLN, maka diimplementasikan *Corporate University*. *Corporate University* didukung oleh elemen penting, yaitu PLN Pusdiklat sebagai penyelenggara, Direksi sebagai *Learning Council*, serta para KDIV dan Kepala Satuan sebagai *Learning Steering Committee*. Dukungan ketiga elemen tersebut memastikan sistem pembelajaran di PLN Pusdiklat menghasilkan lulusan yang menjawab kebutuhan perusahaan.

*Corporate University* didukung oleh konsep *leader as teacher* yang memposisikan para pejabat PLN untuk menjadi pengajar di PLN Pusdiklat, konsep ini menjadi kualitas pembelajar semakin unggul. PLN Pusdiklat memiliki kantor induk di Jakarta dan memiliki 10 Akademi, 3 *Unit Learning Center* serta 1 *unit Assesment Center* dan 1 unit Sertifikasi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, unit tersebut adalah :

- a. UPDL Bogor (*Project Academy*).
- b. UPDL Jakarta (*Leadership Academy & Corporate Culture*).
- c. UPDL Pandaan (*Distribution & Commerce Academy*).
- d. UPDL Makassar (*Renewable Energy Academy*).
- e. UPDL Suralaya (*Primary Energy & Generation Academy*).

- f. UPDL Palembang (*Corporate Enebler Academy*).
- g. UDPL Tuntungan.
- h. UPDL Padang.
- i. UPDL Banjarbaru, sebagai *Learning Center*.
- j. UPDL Semarang (*Transmission & Live Maintenance Academy*).

PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan pada awalnya didirikan pada tahun 1973 dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Pada tanggal 17 Maret 1980 Direksi PT PLN (Persero) menetapkan sebagai hari jadi PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan yang beralamat di Jl. Lapangan Golf No.35 Tuntungan Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. UPDL Tuntungan adalah salah satu unit pendidikan dan pelatihan (*Corporate University*) milik PT PLN (Persero) yang digunakan sebagai tempat pendidikan atau kampus bagi pegawai PLN maupun pegawai anak perusahaan PLN maupun pegawai BUMN lain yang ingin belajar dalam dan lebih detail tentang ketenagalistrikan dan manajemen khususnya bidang ketegalistrikan, (Juned, 2018). UPDL Tuntungan memiliki tanggungjawab penuh untuk peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai dibidang *law and culture*.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1) Uji Validitas

Untuk menguji ke validan data instrumen pada penelitian ini adalah dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Untuk nilai  $r_{hitung}$  diambil dari nilai *Corrected Item-Total Correction* dari masing-masing pernyataan variabel dan nilai  $r_{tabel}$  dari nilai tabel *r Product Moment* pada sig. 0,05 (*two tail*).  $df = (a;N) = 0,05 ; 58 = 0,254$ .

Kriteria pengujian dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan,
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Hasil uji validitas dari setiap variabel penelitian**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi kerja (X1.1)	0,698	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.2)	0,552	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.3)	0,786	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.4)	0,500	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.5)	0,531	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.6)	0,680	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.7)	0,693	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.8)	0,478	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.9)	0,401	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.10)	0,488	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.11)	0,461	0,254	Valid
Motivasi kerja (X1.12)	0,644	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.1)	0,377	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.2)	0,548	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.3)	0,528	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.4)	0,695	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.5)	0,729	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.6)	0,720	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.7)	0,597	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.8)	0,640	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.9)	0,626	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.10)	0,731	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.11)	0,686	0,254	Valid
Disiplin kerja (X2.12)	0,653	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.1)	0,650	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.2)	0,692	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.3)	0,676	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.4)	0,621	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.5)	0,769	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.6)	0,814	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.7)	0,729	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.8)	0,615	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.9)	0,551	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.10)	0,371	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.11)	0,331	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.12)	0,411	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.13)	0,753	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.14)	0,574	0,254	Valid
Kinerja karyawan (Y.15)	0,653	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 1 hasil uji validitas setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka semua pernyataan disimpulkan valid dan dapat melanjutkan ke tahap berikutnya yaitu tahap uji reliabilitas.

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas penentuan suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 2. Hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian**

Variabel	<i>Cronch's Alpha</i>	N of Items	Batas reliabilitas	Keterangan
Motivas kerja (X1)	0,872	12	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,897	12	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,900	15	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 2 hasil uji reliabilitas setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa 39 butir pernyataan variabel penelitian yang terdiri dari, motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan Y, diketahui bahwa koefisien nilai *Cronch's Alpha* dari setiap variabel penelitian > 0,60 jadi disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner yang telah disebarkan peneliti adalah *reliable* atau dapat dipercaya.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

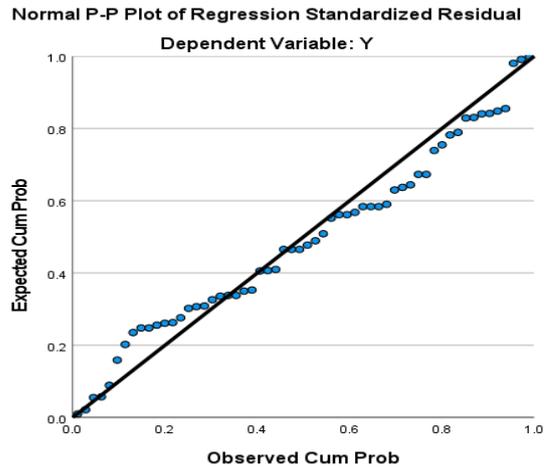
Untuk melakukan uji asumsi klasik pada data primer yang sudah terkumpul, peneliti melakukan tiga cara pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolienaritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari tiga pengujian yang telah dilakukan peneliti:

### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan analisa grafik normal P-Plot dan analisis grafik Histogram yang membandingkan apakah data berdestibusi normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai *Asymp.Sig.* > 0,05. Berikut ini penjelasan mengenai uji normalitas data:

#### a. Grafik Normal P-Plot

Syarat uji normalitas data dengan Normal P-Plot adalah apabila data yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal Normal P-Plot dan mengikuti garis diagonal tersebut.



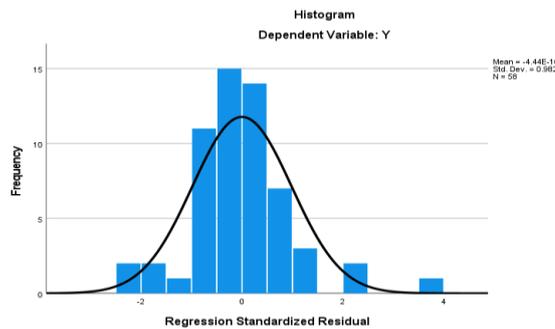
**Gambar 1. Uji normalitas dengan Normal P-Plot**

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Berdasarkan gambar 1 uji normalitas dengan Normal P-Plot menjelaskan bahwa data menyebar tidak jauh dari garis normal probabilitas plot dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, jadi data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Histogram

Pada uji grafik histogram, data dapat disimpulkan berdistribus normal apabila di grafik histogram membentuk garis seperti lonceng dan seimbang dengan kata lain tidak lebih condong ke kiri atau ke kanan.



Sumber: Data diolah, SPSS 27

**Gambar 2. Uji normalitas dengan Histogram**

Berdasarkan gambar 2 uji normalitas Histogram menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal, karena grafik histogram membentuk garis seperti lonceng dan tidak lebih condong ke kiri atau ke kanan.

c. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Uji normalitas data dengan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai *Asymp.Sig* > 0,05.

**Tabel 3. Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.38103944	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.100	
	Negative	-.110	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.075	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.072	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.065
		Upper Bound	.079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Berdasarkan tabel 3 hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menjelaskan bahwa nilai test statistiknya sebesar, 0,110 dan *Asymp.Sig* sebesar 0,075 > 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**2) Uji Multikolinearitas**

Pendeteksian problem multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Berikut ini adalah ketentuan yang menjelaskan data bebas dari gejala multikolinearitas atau tidak :

- a. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Motivasi Kerja)	.683	1.464
	(Disiplin Kerja)	.683	1.464

a. Dependent Variable: (Kinerja Karyawan)

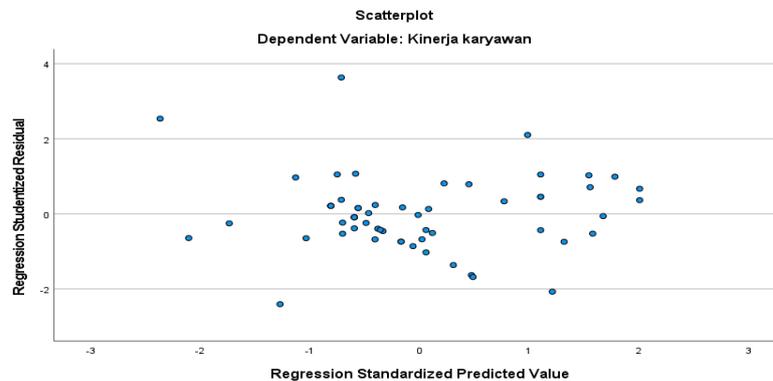
Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 4 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas sama dengan  $0,683 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,464 < 10$ , jadi dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Scatterplot*. Berikut ini adalah ketentuan yang menjelaskan apakah pada data terjadi heteroskedastisitas atau tidak:

- Jika sebaran data menyebar baik di atas maupun di bawah sumbu 0 (nol), maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data tersebut.
- Jika sebaran data tidak menyebar dan berkumpul pada satu tempat di atas maupun di bawah sumbu 0 (nol) dan membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas pada data tersebut.



Sumber: Data diolah, SPSS 27

**Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 dari hasil uji heteroskedastisitas ditemukan bahwa:

- Titik-titik data menyebar beredar di atas atau dibawah angka 0 (nol).
- Semua titik tidak berkumpul pada satu tempat baik dibawah atau diatas angka 0 (nol) artinya titik-titik tersebut menyebar.
- Titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola yang bergelombang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berikuti ini tabel mengenai hasil uji dari regresi linear berganda menggunakan SPSS 27:

**Tabel 5. Hasil uji regresi linear berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	8.264	5.365		1.540	.129
	Motivasi kerja	.514	.101	.479	5.101	.000
	Disiplin kerja	.570	.120	.445	4.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 5 hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients*, B, dimana nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,514 dan nilai disiplin kerja sebesar 0,570 dan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 8,264.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,264 + 0,514X_1 + 0,570X_2 + e$$

Berikut ini adalah kesimpulan dari persamaan regresi linear berganda yang di atas:

- Konstanta ( $\alpha$ ) = 8,264, menjelaskan apabila variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 atau konstanta, maka tingkat variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan adalah memiliki nilai sebesar 8,264.
- Koefisien  $b_1$  = nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,514 maka terjadinya peningkatan pada variabel tersebut sebesar 0,514. Koefisien bernilai positif, artinya apabila motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,514 karena variabel  $X_1$  dan  $Y$  searah sebab bernilai positif.
- Koefisien  $b_2$  = nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,570 maka terjadinya peningkatan pada variabel tersebut sebesar 0,570. Koefisien bernilai positif, artinya apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,570 karena variabel  $X_2$  dan  $Y$  searah sebab bernilai positif.

## Hasil Uji Hipotesis

### 1) Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Untuk uji parsial (uji t) pada penelitian adalah ini dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Untuk nilai  $t_{tabel}$  diambil dari nilai pada kolom t dari hasil uji parsial dan nilai  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = t(a; n-k) = (0,05 ; 58-3) = 1,673$ .

- a. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai signifikansi  $>0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 6. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	8.264	5.365		1.540	.129
	Motivasi kerja	.514	.101	.479	5.101	.000
	Disiplin kerja	.570	.120	.445	4.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 6 hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa, nilai dari masing-masing variabel bebas:

- a. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja,  $0,00 < 0,05$  atau  $5,101 > 1,673$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan.
- b. Nilai nilai signifikansi variabel disiplin kerja,  $0,00 < 0,05$  atau  $4,742 > 1,673$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan.

## 2) Uji hipotesis secara simultan (uji F)

Untuk uji simultan (uji F) pada penelitian adalah ini dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Untuk nilai  $F_{hitung}$  diambil dari nilai pada kolom F dari hasil uji simultan dan nilai  $f_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = (a;n-k-1)$ . Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai signifikansi  $>0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk menentukan f-tabel diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, berikut ini cara menentukan konsepnya:

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3 variabel sehingga diperoleh hasil sebagai berikut

$$df_1/df_2$$

$$df_1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df_2 = n-k-1 = 58-3-1 = 54 = 3,168$$

$$df = 2/3,168, \text{ untuk nilai f-tabel}$$

**Tabel 7. Hasil uji hipotesisi secara simultan (uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1314.012	2	657.006	55.457	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	651.591	55	11.847		
	Total	1965.603	57			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 7 hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan hasil nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  atau  $55,457 > 3,168$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% (1) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.656	3.44196

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,656 atau 65,6% artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### Pembahasan

#### 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dengan nilai signifikansi variabel motivasi kerja  $0,00 < 0,05$  atau  $5,101 > 1,673$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji, tunjangan,

penghargaan dan tantangan dapat meningkatkan motivasi karyawan saat bekerja. Motivasi bekerja mengacu pada munculnya semangat kerja dari diri sendiri seseorang untuk bekerja dan memberikan hasil kerja bernilai baik kepada perusahaan. Jadi pengaruh dari motivasi ini sangat signifikan terhadap produktifitas dari diri setiap karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Desy dan Ronnie (2022) yang menyatakan bahwa, secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional, dengan nilai signifikansi variabel  $0,00 < 0,05$  atau  $4,886 > 1,67793$ .

## **2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dengan nilai signifikansi,  $0,00 < 0,05$  atau  $4,742 > 1,673$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Hal ini membuktikan bahwa tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggungjawab dalam komitmen dan kewajiban membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja mengacu pada pemahaman dan kesiapan dari karyawan dalam mengikuti seluruh peraturan relevan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari disiplin kita dapat mengetahui tingkat produktivitas seorang karyawan, jadi semakin bagus disiplin kerja setiap karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Wijaya (2022) yang menyatakan bahwa, secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Pratama Jaya, dengan nilai signifikansi variabel  $0,00 < 0,05$  atau  $37,425 > 2,004$ .

## **3) Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  atau  $55,457 > 3,168$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Kinerja mengacu pada buah dari hasil kerja dari setiap karyawan namun untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien dibutuhkan karyawan yang produktif dalam bekerja. Jadi untuk mendapatkan karyawan yang produktif ada faktor yang harus ditingkatkan yaitu : motivasi, dimana motivasi memiliki peran untuk mendorong karyawan bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan agar karyawan bisa bekerja dengan efisien diperlukan disiplin kerja sehingga karyawan saat bekerja dapat menyelesaikan tugasnya selesai tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rani (2022) yang menyatakan bahwa, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  46.360 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini :

- 1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja  $0,00 < 0,05$  atau  $5,101 > 1,673$
- 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja,  $0,00 < 0,05$  atau  $4,742 > 1,673$ .
- 3) Secara parsial dari dua variabel bebas yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,101 dibandingkan variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,742.
- 4) Secara simultan motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  atau  $55,457 > 3,168$ .

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, jadi peneliti ingin memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah selesai dilakukan menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai positif, jadi peluang untuk meningkatnya kinerja karyawan sangat potensial bagi PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan. Upaya untuk peningkatan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan, peneliti memberi saran agar motivasi dan disiplin kerja dipertahankan dan ditingkatkan. Pada motivasi kerja yang perlu ditingkat yaitu pada indikator penghargaan, karena dari hasil kuesioner yang sudah disebarakan ditemukan jawaban responden secara positif sebanyak 31 orang dan negatif 27 orang. Untuk disiplin kerja perlunya penguatan pada indikator mematuhi peraturan perusahaan, dengan uapaya

tersebut diharapkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan, Medan, menjadi lebih meningkat.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan, khususnya pada variabel motivasi kerja agar lebih dikembangkan dengan variabel lainnya yang lebih luas khususnya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dari hasil penelitian ini ditemukan masih terdapat faktor yang perlu ditingkatkan agar motivasi karyawan tidak menurun untuk meningkatkan kinerjanya.

## REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & sosial* (Edisi revisi). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Juned, M. (2017). Corporate university. *Steemit*. <http://steemit.com/indonesia/@mukhtar.juned/corporate-university>. Diakses pada 16 Mei 2024 pukul 11.47 WIB.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia konsep & studi kasus*. Serang: CV.AA. Rizky.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi cetakan kesebelas). Bandung: Rosda.
- Rani, L. M. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar* (Skripsi, Universitas Bosowa).
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, K. (2022). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Pratama Jaya* (Skripsi, Universitas Pakuan Bogor).
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., & et al. (2021). *Kinerja karyawan tinjauan teori dan praktis* (Edisi cetakan pertama). Bandung: Widina.