



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN. (PERSERO) ULTG PALOPO

Amrin Banne¹

Sukri²

Dirham Latief³

Indah Pratiwi⁴

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : amrinbanne@student.umpalopo.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : Sukri@umpalopo.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : Dirham@umpalopo.ac.id

⁴Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : IndahPratiwi@umpalopo.ac.id

Diterima: 25 April 2023

Direview: 23 Mei 2023

Dipublikasikan: 26 Juli 2023

Abstrak

Pegawai menjadi vital dalam perusahaan terpenting dalam hal menyangkut prosedur atau pelaksanaan pekerjaan operasional perusahaan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) ULTG Palopo, serta untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan berparsial terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode mengumpulkan data berusul dari menyebarkan kuesioner dan selanjutnya dilakukan pengujian dengan mempergunakan software aplikasi SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 205 orang pegawai. Dengan menggunakan teknik pengambilan sensus atau sampling total Dari 205 pegawai, hanya sebanyak 135 pegawai yang mengisi kuesioner melalui google form, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 responden. Teknik analisis data yang digunakan di antara lain uji validitas, uji reliabilitas, penganalisis regresi berganda, pengujian asumsi klasik, uji f, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1)terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2)terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 3)terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 4)terdapat pengaruh antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara beriringan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan, Disiplin, Kinerja

Abstract

Employees are vital in the most important companies in terms of procedures or implementation of the company's operational work. This study aims to determine the effect of motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of PT PLN (Persero) ULTG Palopo employees, as well as to determine the effect of variables simultaneously and partially on employee performance. This type of research is quantitative. The method of collecting data follows from distributing questionnaires and then testing using SPSS version 25 application software. The population in this study amounted to 205 employees. By using the census or total sampling technique of 205 employees, only 135 employees filled out the questionnaire via google form, so that the sample in this study was 135 respondents. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, multiple regression analysis, classical assumption testing, f test, t test. The results showed that 1) there is an effect of work motivation on employee performance, 2) there is an effect of job satisfaction on employee performance, 3) there is an effect of work discipline on employee performance, 4) there is an influence between the variables of motivation, job satisfaction, and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT PLN (Persero) ULTG Palopo.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia (N. Susanto, 2019).

Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Rahman et al., 2017).

Martha and Miawan Putra (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah. Terdapat hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (N. Susanto, 2019). Hal ini juga dipaparkan oleh penelitian sebelumnya (Syahputra et al., 2020), (Rahman et al., 2017), (Martha & Miawan Putra, 2020) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Sandika & Andani, 2020). Motivasi ialah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Martha & Miawan Putra, 2020). Pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Motivasi dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, hal ini didukung oleh penelitian (Adam et al., 2022), (Bagaskara & Rahardja, 2018) Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Namun berbeda dengan penelitian (Rahman et al., 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja bukan merupakan factor pendorong baik buruknya kinerja karyawan.

Selanjutnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu pegawai akan terlihat dari sikap yang positif terhadap pekerjaannya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan buah hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang individu pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh seorang pegawai begitupun sebaliknya. Bila seorang termotivasi, dia akan berusaha berbuat yang terbaik dan sekuat tenaga agar bisa mewujudkan apa yang diinginkan. Hal itu memerlukan usaha yang keras agar organisasi bisa menghasilkan produktivitas yang diharapkan dan disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi (Baharuddin, 2012). Penelitian (Bagaskara & Rahardja, 2018) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini sejalan dengan (Sandika & Andani, 2020) dan (Setyawan, 2018) namun (Fauziek & Yanuar, 2021) menyimpulkan hal yang berbeda, menurutnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut.

Kemudian disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang timbul dari dalam diri seorang pegawai tanpa ada suatu paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Daulay et al., 2019). Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik (Sandika & Andani, 2020). Menurut (Harahap et al.

2020) disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan namun tidak demikian dengan (Rahman et al., 2017) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang tidak signifikan.

PT. PLN (Persero) ULTG Palopo merupakan jenis perusahaan jasa. Dikarenakan PT. PLN (Persero) ULTG Palopo menyediakan jasa dalam bidang kelistrikan untuk masyarakat. Seperti menyediakan dan mendistribusikan energi listrik dari induk pembangkit listrik yang bertenaga air, diesel, uap, energi angin maupun energi surya. Sebagai perusahaan milik pemerintah PLN memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung perkantoran, gedung gedung milik pemerintah serta industri, maka tugas yang dihadapi perusahaan ini semakin beragam, apalagi fungsi dan peran perusahaan bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat. Sehingga dalam melaksanakan tugas tersebut, PT. PLN (Persero) ULTG Palopo perlu dukungan dari seluruh karyawan sebagai pelaksana kinerja karyawan akan menjadi tolak ukur tercapainya tugas tersebut. Untuk itu kinerja pegawai menjadi perlu untuk terus dikembangkan.

Namun berdasarkan survei awal terkait dengan kinerja pegawai terdapat beberapa hal yang menjadi catatan terkait dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ditemukan redahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktifitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pegawai PLN (Persero) ULTG Palopo. Selanjutnya terkait disiplin kerja yang ada dilingkungan PT. PLN (Persero) ULTG Palopo masih kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan. kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja serta minimnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Demikian dengan kepuasan kerja, terdapat beberapa karyawan yang merasa kepuasan kerjanya menurun yaitu perasaan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diukur kepuasannya, dan perasaan dalam penilaian karyawan yang kurang terlaksana dengan baik. Fenomena yang terjadi banyak karyawan merasa kurang dengan kepuasan kerjanya, sehingga dapat membuat lambat proses pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi ialah salah satu hal yang mempengaruhi karakter manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, penunjang atau kebutuhan-kebutuhan yang mampu menciptakan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berperan dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawahi ke pertanda yang positif. Motivasi memiliki fungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada pegawai agar mau bekerja dengan aktif demi menciptakan tujuan suatu instansi secara baik (Yulianti, 2021)

Dimensi atau indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut : (Adam et al., 2022)

1. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap individu pegawai agar dapat bekerja dengan aktif dan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang lancar akan menunjang peningkatan produktivitas pekerja melalui pengelolaan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lain-lain.

3. Hubungan kerja

Tercapainya relasi yang baik, penuh kekeluargaan dan saling membantu hubungan antar sesama pegawai atau antar pegawai dan atasan.

4. Keberhasilan (*achievement*)

Kondisi kerja yang damai, aman dan tenang serta didukung oleh fasilitas yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab ialah suatu keharusan seseorang individu untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang berlaku.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam (Stephen, 2010) menyatakan bahwa setiap individu mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculnya sangat tergantung pada kepentingan individu. Kemudian Abraham Maslow membuat teori "*need hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut". Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam (Stephen, 2010) diklasifikasikan menjadi 5 hierarki kebutuhan yakni : (Sudarsono et al., 2023)

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan Fisiologis ini dipandang sebagai kebutuhan yang sangat mendasar, karena tanpa memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan pemenuhan kebutuhan seseorang cenderung orang tersebut berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan lainnya dengan membuat pegeseran dari kuantitatif ke kualitatif.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam bermakna luas, bukan hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja, namun juga perasaan keamanan psikologis dan perasaan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan psikologi lebih diutamakan dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk rasa keamanan seseorang dimana tempat tinggal, rasa keamanan dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, manusia tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri serta pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga manusia harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan sosial tersebut. Kebutuhan sosial dikelompokkan dalam 4 (empat) bentuk perasaan, yaitu: Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa manusia itu bergaul dan berinteraksi didalam organisasi dan dengan demikian ia memiliki sense of belonging yang tinggi. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap manusia mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati diri itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya manusia itu memiliki sense of importance.

4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).

Manusia memerlukan pengakuan atas keberadaan status manusia tersebut oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan rasa prestasi seorang individu. Tidak selamanya hal itu terjadi, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Ini mempunyai makna bahwa dalam diri manusia terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga akan memberikan sumbangsih yang lebih besar terhadap kepentingan organisasi/masyarakat/kelompok. Melalui kemampuannya yang terus menerus meningkat akan semakin mampu untuk memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada kondisi ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik lagi.

Motivasi kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya yakni (Syahputra, Bahri, dan Rambe 2020), (B. Susanto, 2019), (Srisiska, Ahyani, dan Missriani 2021) yang dimana hasil dari penelitian tersebut didapati hasil motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah merupakan sikap dalam diri seorang individu pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan merupakan kecenderungan perilaku pegawai dalam mengaplikasikan skill atau kemampuan kerja melalui sikap dan kondisi dalam bekerja demi mencapai tujuan akhir suatu organisasi untuk masa yang akan datang (Setyawan, 2018).

Kepuasan kerja akan membentuk budaya kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan pengaruh sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (N. Susanto, 2019).

Robbin dan Judge berpendapat bahwasannya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Nurrofi, 2015). Selaras dengan pendapat Robbin, Jex mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pegawai yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau aspek lainnya. Kepuasan terhadap pekerjaan bisa timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Dalam mengukur kepuasan kerja, (Robbins, 2015) dalam (Yuliantanti, 2021) mengemukakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, ialah mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.
2. Gaji/upah, ialah mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Promosi, ialah mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
4. Pimpinan, ialah mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja pegawai dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi pegawai.
5. Rekan kerja, ialah mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

Kepuasan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya yakni (Khusnah, 2019), (N. Susanto, 2019), (Syahputra et al., 2020) yang dimana hasil dari penelitian tersebut didapati hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yakni menurut (Sudarsono et al., 2023), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah kecakapan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan pedoman yang berlaku dan tidak melanggar pedoman tersebut.

Menurut (Hasibuan & Malayu S. P., 2014) indikator disiplin kerja ada 4 (empat) yakni : (Fadli Sandewa, 2017)

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
Pegawai diharuskan mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan sesuai dengan aturan dengan aturan dan pedoman kerja agar kelancaran dan kenyamanan dalam berkerja dapat tercipta.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan sangat diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh individu pegawai untuk mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
Tanggung jawab yang diberikan kepada individu pegawai bila mana tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi.
Salah satu tolak ukur, untuk mengetahui tingkat kedisiplinan individu pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkirann pegawai tersebut telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

Dan berdasarkan fenomena yang terjadi maka yang dijadikan sebagai indiktor penelitian adalah mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Disiplin kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya yakni (Jufrizen, 2021), (Aniasari & Wulansari, 2021), (Muslimat & Wahid, 2021) yang dimana hasil dari penelitian tersebut didapati hasil disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Abdullah (2014) dalam (Susanti & Aesah, 2022) mendefinisikan bahwa kinerja itu adalah terjemahan dari *perfromance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan Harsuko (2011) dalam (Wachidah & Luturlean, 2019) mendefinisikan kinerja adalah ketika sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai target khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan

bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup 3 aspek yakni : sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan beberapa pemaparan pendapat kinerja diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Fachreza et al., 2018), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang melingkupi, yaitu :

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga meliputi kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk tanggung jawab pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Kinerja pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya yakni, (Ma'ruf & Chair, 2020), (Susi, Handayani Raihanah, 2021), (Wuwungan et al., 2020) dan (Adha et al., 2019).

PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis yaitu perkiraan sementara berdasarkan pengumpulan data dan teori yang belum diuji. Maka hipotesis yang didapat sesuai dengan rumusan masalah berikut pengembangan hipotesis yang dijelaskan dengan paragraph.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Adam et al., 2022). Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi tercapainya kebutuhan tersebut. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Rahman et al., 2017). Menurut Munandar (2001:323) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah kemungkinan karena motivasinya rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2017) dan Saputri (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

H1 : Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Menurut Fauzief & Yanuar, 2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Paais, M. (2018) diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, timbul pertanyaan kritis untuk mengetahui apa yang dibutuhkan agar kepuasan kerja dapat meningkat terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan (Rahman et al., 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya.

H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau

perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Azwar \(2015\)](#) dan [Setiyawan \(2017\)](#) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

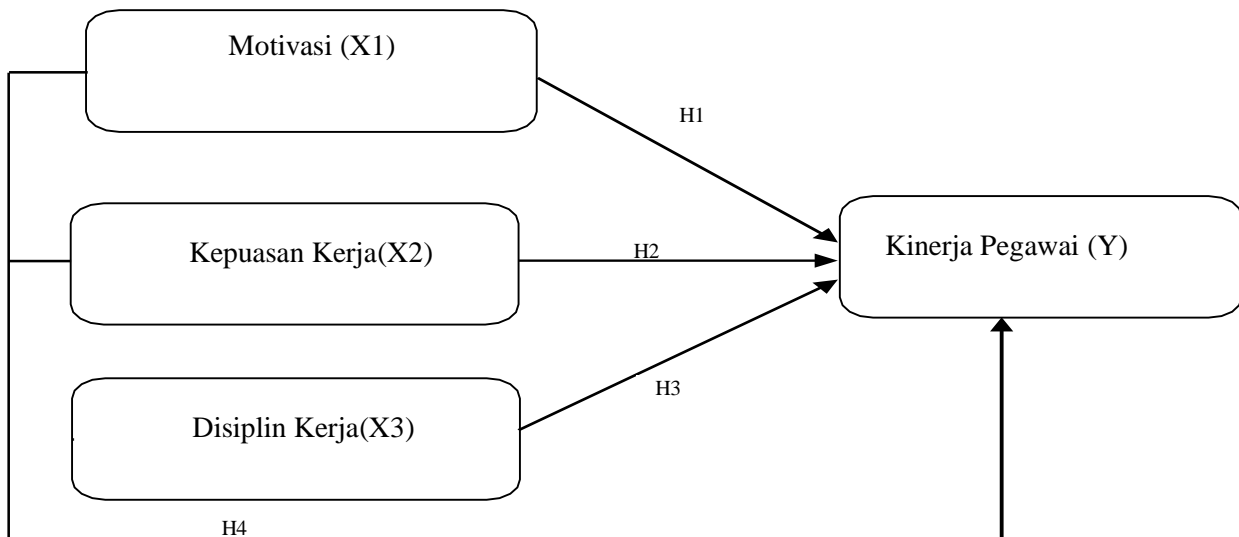
H3 : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

Menurut [Hasibuan \(2017:10\)](#) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia ([N. Susanto, 2019](#)).

Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. ([Rahman et al., 2017](#)). Menurut [N. Susanto \(2019\)](#) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal ini juga dipaparkan oleh penelitian sebelumnya ([Syahputra et al., 2020](#)), ([Rahman et al., 2017](#)), ([Martha & Miawan Putra, 2020](#)) dan ([Jufrizen & Sitorus, 2021](#)), penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

H4 : Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan *Explanatory research* dan deskriptif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 205 individu pegawai PT. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan sensus atau sampling total. Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner sesuai indikator masing-masing variabel, dengan bantuan penyebaran kuesioner melalui tautan *google form*, yang dimana *google form* tersebut disebar kepada seluruh pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Dari 205 pegawai, hanya sebanyak 135 pegawai yang mengisi kuesioner melalui *google form*, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 responden diantaranya responden perempuan 49 dan responden laki-laki 86, dan responden yang memiliki latar pendidikan SMA sebanyak 38 responden, D3 > 29 responden, S1 > 56 responden, S2 > 12 responden. Pengujian analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Adapun perhitungan hasil jawaban kuesioner menggunakan skala likert).

Tabel 1 Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,613	Valid
		X1.2	0,673	Valid
		X1.3	0,717	Valid
		X1.4	0,668	Valid
		X1.5	0,653	Valid
		X1.6	0,402	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,757	Valid
		X2.2	0,736	Valid
		X2.3	0,793	Valid
		X2.4	0,617	Valid
		X2.5	0,302	Valid
		X2.6	0,331	Valid
3	Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,637	Valid
		X3.2	0,788	Valid
		X3.3	0,746	Valid
		X3.4	0,817	Valid
		X3.5	0,469	Valid
		X3.6	0,233	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,617	Valid
		Y.2	0,540	Valid
		Y.3	0,742	Valid
		Y.4	0,670	Valid
		Y.5	0,615	Valid
		Y.6	0,412	Valid

Sumber : Olah Data Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 2 yang disajikan diatas, dapat dilihat keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan juga kinerja pegawai telah valid atau telah lolos seleksi uji validitas dengan dasar pengambilan keputusan yakni *pearson correlation* > 0,176.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,622	Reliabel
2.	Kepuasan kerja (X2)	0,630	Reliabel
3.	Disiplin kerja (X3)	0,670	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	0,624	Reliabel

Sumber : Olah Data Output SPSS 25, 2023

Sesuai dengan pemaparan tabel 3 diatas dapat diperhatikan hasil *cronbach's alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,733, kepuasan kerja sebesar 0,635, disiplin kerja sebesar 0,656, serta kinerja pegawai sebesar 0,614. Dengan dasar pengambilan keputusan > 0,60, dengan begitu dapat ditarik kesimpulan yakni instrumen dalam penelitian ini memiliki sifat yang teruji.

Karakteristik Responden

Tabel 4 Identifikasi Responden

No	Dimensi	Kelompok	Kuantitas	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	86	63,7%
		Perempuan	49	36,3%
		Total	135	100
2	Pendidikan Terakhir	SMA	38	28,1%
		D3	29	21,5%
		S1	56	41,5%
		S2	12	8,9%
		Total	135	100%

Sumber : Olah Data Output SPSS 25, 2023

Responden dalam penelitian ini berjumlah 135 pegawai. Berdasarkan pemaparan tabel 4 diatas dapat diamati mayoritas pemberi jawaban kuesioner terbanyak yakni berjenis kelamin laki-laki berjumlah 86 pegawai dengan persentase sebesar 63,7%, menyusul yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 49 individu pegawai dengan persentase sebesar 36,3%. Dan dari segi aspek pendidikan terakhir kebanyakan mayoritas S1 yang berjumlah 56 pegawai dengan persentase sebesar 41,5% dari 135 responden yang ada.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian dengan uji asumsi klasik dilakukan guna memberi kepastian agar koefisien regresi konsisten serta mempunyai keakuratan pada suatu model estimasi (Ghozali, 2011).

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan guna untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil pengamatan terdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi (Mandala Jember et al., 2023). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji K-S (*Kolmogorov Smirnov*). Hasil dalam uji ini ada dua, pertama data yang berdistribusi normal dapat dilihat dari nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* > 0,05 dan data yang tidak berdistribusi normal nilai sig (probabilitas) < 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.62689165
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.067
	<i>Positive</i>	.034
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statistic</i>		.067
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Olah Data Output SPSS 25, 2023

Dapat diamati hasil pengujian data diatas yakni data tersebut dinyatakan terdistribusi normal dikarenakan nilai *Asymp.sig* > 0,05 yakni 0,200.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6 Hasil Pengujian Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VI F
1 (Constant)	16.311	3.063		5.325	.000		
Motivasi	.333	.082	.334	4.050	.000	.931	1.074
Kepuasan Kerja	.152	.076	.163	1.993	.048	.949	1.054
Disiplin Kerja	.195	.079	.198	2.466	.015	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diamati nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen dibawah 10 dan nilai *tolerance* untuk seluruh variabel independen > 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	<i>Coefficients^a</i>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6.243	1.827		3.417	.001
Motivasi	-.070	.050	-.124	-1.379	.170
Kepuasan Kerja	-.057	.048	-.108	-1.198	.233
Disiplin Kerja	.041	.047	.075	.876	.383

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah Data : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diamati untuk nilai signifikansi telah memenuhi dasar pengampilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yakni > 0,05, dengan demikian terjadi penarikan kesimpulan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.311	3.063		5.325	.000
	Motivasi	.333	.082	.334	4.050	.000
	Kepuasan Kerja	.152	.076	.163	1.993	.048
	Disiplin Kerja	.195	.079	.198	2.466	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Olah Data Output SPSS 25, 2023

Dapat dilihat pada tabel 8 diatas, dihasilkan nilai *constant* sebesar 16.311, dan koefisien untuk variabel $X_1 > 0,333$, koefisien $X_2 > 0,152$ dan koefisien $X_3 > 0,198$. Sehingga dihasilkan model persamaan regresi yakni : $16.311 + 0,333X_1 + 0,152X_2 + 0,195X_3$

- a. Untuk variabel motivasi memperoleh nilai koefisien regresi yakni 0,333, yang artinya setiap peningkatan yang dialami variabel motivasi variabel kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.
- b. Untuk variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien regresi yakni 0,152, yang artinya setiap peningkatan yang dialami variabel kepuasan kerja variabel kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.
- c. Untuk variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien regresi yakni 0,195, yang artinya setiap peningkatan yang dialami variabel motivasi variabel kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.

Uji Koefisien Determinan (R2)

Tabel 9 Hasil Uji R²

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.152	2.657

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Olah Data Output SPSS 25, 2023

Kesimpulan hasil akhir dari koefisien determinan (R2) yakni 0,171. Nilai ini mempunyai makna bahwa variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), serta juga disiplin kerja (X_3) yang dapat dilihat berdasarkan model yang ada diatas berkisar 17,1%, dan 82,9% ialah unsur lain dan terpisah dari penelitian ini.

Uji F

Tabel 10 Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.318	3	63.439	8.988	.000 ^b
	Residual	924.675	131	7.059		
	Total	1114.993	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi
 Sumber: Olah Data Output SPSS 25, 2023

Dapat diperhatikan padaa tabel 10, nilai F hitung sebesar 8,988, nilai ini mengartikan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yakni $8,988 > 2,67$. Serta kisaran angka yang diperoleh pada kolom sig yaitu 0,000 , yang artinya nilai tersebut lebih rendah dari 0,05, hasil tersebut bermakna bahwa secara

simultan variabel motivasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang bermakna bagi kinerja pegawai. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan H_0 disangkal dan H_a menerima.

Uji T

Tabel 11 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.311	3.063		5.325	.000
Motivasi	.333	.082	.334	4.050	.000
Kepuasan Kerja	.152	.076	.163	1.993	.048
Disiplin Kerja	.195	.079	.198	2.466	.015

Sumber: Olah Data Output SPSS 25, 2023

Dapat dilihat pada tabel 11, kesimpulan hasil uji parsial yaitu :

a) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t memperlihatkan bahwa kisaran angka T_{hitung} sebesar $4,050 > 1,978$, dan untuk nilai regresi sebesar 0,333 mengikuti nilai signifikannya sebesar 0,000. Dapat diartikan yakni angka signifikannya dibawah 0,05, sehingga terjadi penarikan kesimpulan untuk variabel motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H_0 disangkal dan H_1 menerima.

b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Melihat nilai yang dihasilkan di uji mengindikasi kisaran angka T_{hitung} sebesar $1,993 > 1,978$, dan untuk nilai regresi sebesar 0,152 mengikut nilai signifikannya sbesar 0,048. Dapat diartikan yakni angka signifikannya dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel kepuasan kerja terindikasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H_0 disangkal dan H_2 menerima.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Melihat nilai yang dihasilkan di uji sebelumnya mengindikasi kisaran angka T_{hitung} sebesar $2,466 > 1,978$, dan untuk nilai regresi sebesar 0,195 mengikut nilai signifikannya sbesar 0,015. Dapat diartikan yakni angka signifikannya dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja terindikasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H_0 disangkal dan H_3 menerima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan hasil pengujian sehingga terjadi penarikan kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada PT. PLN. (Persero) Ultg Palopo. Hal ini dikarenakan motivasi adalah suatu kecenderungan karyawan untuk beraktifitas, baik dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan tindakan pribadi. Tindakan ini dilakukan guna memuaskan motif yang muncul dalam diri karyawan. Jika kecenderungan untuk beraktifitas itu meningkat, karyawan akan menuangkannya dalam bentuk kinerja yang ekstra, sehingga kinerja ekstra akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dasarnya motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri pada pegawai kantor untuk melakukan suatu hal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya [Martoyo \(2004\)](#) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja dan cenderung monoton. Maka dapat disimpulkan bahwa orang yang termotivasi dalam bekerja tentu akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. ([Hasibuan, 2017:141](#)) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil ini selaras dengan beberapa studi yang sudah dilangsukan oleh ([Kuswati, 2020](#)), ([Nasution & Priangkatara, 2022](#)), ([Tahiri et al., 2022](#)), ([Sabastian, 2021](#)), ([Marewo et al., 2020](#)), ([Arisman, 2022](#)), ([Ali](#)

& Simamora, 2022), (Purwanto, 2020), (Lesmana & Damanik, 2022), dan (Rukmana, 2020). Yang dimana hasil tersebut mengindikasikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk kedepannya hendaknya bagi pihak instansi terkait perlu memberikan perhatian yang lebih dalam memotivasi kerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian (Sutia et al., 2020) dan (TJAHJADI & URIA, 2021) yang menemukan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan hasil pengujian yang dimana terjadi penarikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg tentang kepuasan yaitu teori dua faktor. Herzberg mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua adalah faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan dalam organisasi. Artinya bahwa keyakinan hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Adanya pengaruh yang signifikan ditunjukkan dalam PT. PLN. (Persero) Ultg Palopo bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor. Hal ini terjadi bisa karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya dukungan dari sesama rekan kerja kantor. Seperti karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan dari perusahaan karena tepat waktu, sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga merasa puas karena fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sangat nyaman, karyawan juga merasa puas dengan terjalannya hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Hasil ini selaras dengan beberapa studi yang sudah dilangsungkan oleh (Sabuhari et al., 2020), (Ngwenya & Pelser, 2020), (Mira et al., 2019), (Nurdiansyah et al., 2020), (Wau & Purwanto, 2021), (Modding et al., 2021) dan (Renyut et al., 2017). Yang dimana hasil tersebut mengindikasikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk kedepannya hendaknya bagi pihak instansi terkait untuk meningkatkan lagi kepuasan kerja pegawainya agar menghasilkan kinerja yang baik pula. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Hajjali et al., 2022) dan (Puspitawati & Atmaja, 2021) yang mana menyatakan bahwa tidak ditemukan hubungan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan hasil pengujian yang dimana terjadi penarikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan makna.

Hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemudian Musnef (2002:116) yang berpendapat bahwa; "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan.

Hasil ini selaras dengan beberapa studi yang sudah dilangsungkan oleh (Septiawan & Heryanda, 2021), (Nurmawati & SAP, 2020), (Maryani et al., 2021), (Syamsuddin et al., 2021), (Dearnly & Chrystabella Hetharie, 2021), (Razak et al., 2018), (Hersona, 2017), (Kurniawan et al., 2022) dan (Pratidhina et al., 2022). Yang dimana hasil tersebut mengindikasikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Nasution & Priangkatara, 2022) dan (Butarbutar & Nawangsari, 2022) yang mana tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Berdasarkan hasil pengujian yang dimana terjadi penarikan kesimpulan yakni motivasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didapati pengaruh positif dan makna.

Menurut [Hasibuan \(2017:10\)](#) dalam [\(Rahman et al., 2017\)](#) Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia [Hasibuan \(2017:10\)](#). Selaras dengan [N. Susanto \(2019\)](#) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal ini juga dipaparkan oleh penelitian sebelumnya [\(Syahputra et al., 2020\)](#), [\(Rahman et al., 2017\)](#), [\(Martha & Miawan Putra, 2020\)](#) dan [\(Jufrizen & Sitorus, 2021\)](#), penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Namun hasil ini berbeda dengan [\(Lesmana & Damanik, 2022\)](#)

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan serta analisis data yang sudah dipaparkan di atas, disimpulkan bahwa dalam penelitian yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Motivasi menjadi unsur yang sangat penting dalam mempengaruhi semangat kerja semua pegawai untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal dan baik. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dicapai maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Kemudian Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo dimana motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan unsur sentral dalam suatu organisasi.

SARAN

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo dalam hal mengoptimalkan kinerja pegawai terutama dengan memberikan arahan serta evaluasi bagi setiap pegawai agar semangat dan sadar akan tanggung jawab kerjanya. Selanjutnya perlu ditingkatkan kepekaan antar pegawai, sehingga setiap pegawai memiliki interaksi antar sesama hal ini mengingat faktor kepuasan kerja yang begitu penting bagi semua pegawai, disarankan pula PT. PLN (Persero) ULTG Palopo memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan insentif yang lebih baik lagi bagi karyawannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas. Disiplin kerja yang ada di PT. PLN (Persero) ULTG Palopo harus lebih diperhatikan akan ketaatan semua karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah dibuat, selain itu perlu adanya ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat mentaati waktu yang ditetapkan PT. PLN (Persero) ULTG Palopo menjadi lebih baik.

Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah untuk menambah ataupun menggunakan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya. Karena masih terdapat faktor lain yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai termasuk pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.

REFERENSI

- Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, an, Edi Nurdiansyah, R., Pangestu, S., Fakultas Ekonomi dan bisnis, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Penulis, K. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 516–534.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139.
- Arisman. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(5), 2389–2404.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80–90.
- Baharuddin, L. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study: Secretariat of Dprd Dki Jakarta Province). *Dinasti International Journal Of Digital Business Science (DIJMS)*, 3(4), 468–486.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dearnay, E., & Chrystabella Hetharie, S. (2021). The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binjai Branch Essay 2021. *Jurnal Mantik*, 5(1), 15–25.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fadli Sandewa. (2017). Faktor Faktor Yang Mempeng Aruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi* (p. 141). Bumi Aksara.
- Hersona, S. I. S. (2017). MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES ' PERFORMANCE. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(3).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271–279.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.

- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Marewo, N. T., Mutongi, C., Nyoni, T., & Nyoni, S. P. (2020). The Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(6), 1487–1502.
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *IJOSMAS : International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786.
- Modding, B., Nazir Hamzah, M., & Rahman Mus, A. (2021). The effect of leadership, compensation, organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Research and Review*, 8(3), 233.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Ngwenya, B., & Pelsler, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162.
- Nurmawati, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435.
- Nurrofi, A. (2015). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 6(November), 1–16.
- Pratidhina, P. H., Satriawan, B., Andriana, A., & Suryaningsih, M. (2022). The Effect of Rewards and Work Discipline on Employee Performances. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 343–350.
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32.
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Hasbi, M. Y. (2017). THE INFLUENCE OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SABRINA CITY HOTEL PEKANBARU. *Kurs*, 2(2), 1–15.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rehyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 18–29.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Rukmana, I. J. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 190–196.
- Sabastian, R. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 116–125.

- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786.
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162.
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2021). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Srisiska, Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456–1465.
- Stephen, P. R. (2010). *Manajemen: Vol Jilid Kedua (Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarsono, Harahap, A. S., Tarigan, S., Damanik, D. S. H., Akuntansi, J., & Negeri, P. (2023). Vol. 14 No. 1, Januari 2023. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(Vol. 14 No. 1, Januari 2023), 73–80.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Susanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JIMS-Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Susi, Handayani Raihanah, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SINTEsa*, 1(1), 544–548.
- Sutia, S., Riadi, R., & Fahlevi, M. (2020). The influence of supply chain performance and motivation on employee performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2), 86–92.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
- Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187), 58–64.
- TJAHJADI, K., & URJA, M. S. (2021). THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATION CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Media Bisnis*, 13(1), 47–54.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.
- Yuliantanti, S. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. PLN (Persero) UP3 Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(2), 50–54.