



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PT. PLN (PERSERO) ULP
GEBANG UP3 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ROSMIDA ALVIONITA
NPM.1925310161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ROSMIDA ALVIONITA
NPM : 1925310161
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT.
PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI

MEDAN, MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROSMIDA ALVIONITA
NPM : 1925310161
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT.
PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI



KETUA
(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.M)

MEDAN, MEI 2021
ANGGOTA - I

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

ANGGOTA-II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA-III

(TEGUH WAHYONO, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N NAMA : ROSMIDA ALVIONITA
NPM : 1925310161
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT.
PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021



(Rosmida Alvionita)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosmida Alvionita
Tempat/ Tanggal Lahir : Duri/25 Februari 1994
NPM : 1925310161
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021
Yang membuat pernyataan



Rosmida Alvionita



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*


Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	: ROSMIDA ALVIONITA
Tempat/Tgl. Lahir	: DURI / 25 Februari 1994
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310161
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 127 SKS, IPK 3.41
Nomor Hp	: 082168122418
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

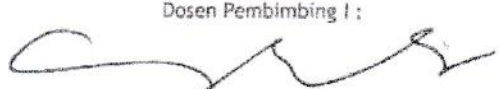
*Coret Yang Tidak Perlu

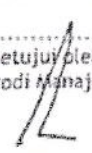

 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

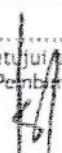
Medan, 01 Juni 2021
 Pemohon,

 (Rosmida Alvionita)

Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Onny Widhiatno, S.E., M.Kes.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Cahyo Pramono, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Rindi Andika, SE., MM)



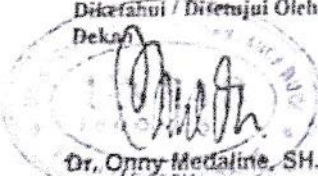
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

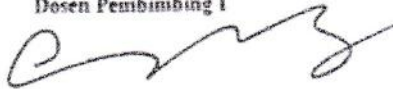
Jl. Tugu Galuh Suburto Km 1.5 Telp (0841) 4100000 PONDOK PIRIKK Medan
Telp. (0841) 4100000 Fax (0841) 4100000

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / FIS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Cahyo Pramono, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Rizki Alvintha
 Jurusan / Program Studi : Manajemen (PM)
 No. Stambuk / NPM : 192531011
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Strategi Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja PT. PAMUPRATUNO ULP BERKAS ULS BIKYAI

Langkah	Pembahasan Materi	Pasal	Keterangan
	- pembuktian data		
	- kesimpulan awal sampel		
	- pembahasan referensi		
2/6/2021	Ada sum proposal		

Medan.
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

 Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

 Cahyo Pramono, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Bd. Jend. Gatot Subianto Km. 1,5 Telp (061) 3016331-3016332 PO BOX 1072 Medan

Email: admin@upb.ac.id panchabudi.org

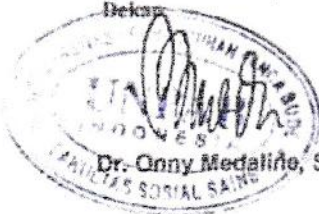
http://www.upb.ac.id

BERTAKARIBLAH Bimbingan Proposal

UNIV / FIS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Rosmida Alvionita
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 1925310161
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja PT PER (PERSERO) ULP BERBASIS ULP BINTAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
-	- Penulisan Sesuai dengan SPOT	R	
-	- Rapihan Penulisan Daftar Pustaka	R	
-	Penambahan narasi pada setiap indikator yang dibahas	R	
9/21 6	Acc Rindi	M	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medalita, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Rindi Andika, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusufi Muharram Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 6/25/2021 2:52:28 PM

Analysis of document: **ROSMIDA ALVIONITA_1925310161_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

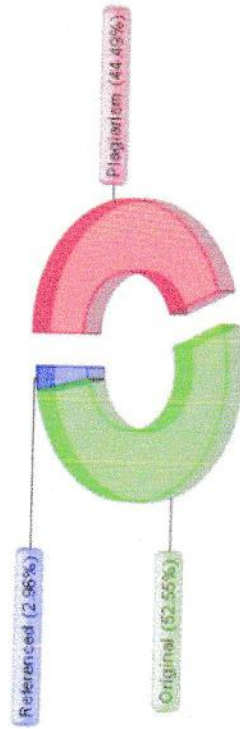
- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility. Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ROSMIDA ALVIONITA
N. P. M : 1925310161
Tempat/Tgl. Lahir : DURI / 25/02/1994
Alamat : JL AKSARA
No. HP : 082168122418
Nama Orang Tua : MARUDUT PAKPAHAN/MARIDA SIREGAR
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.





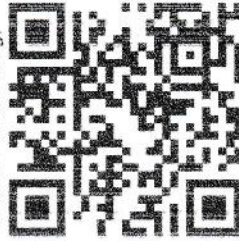
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

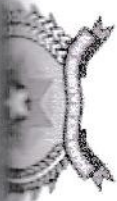
Nama Mahasiswa : ROSMIDA ALVIONITA
NPM : 1925310161
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, S.E., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Juni 2021	ACC	Disetujui	
25 Agustus 2021	ACC	Disetujui	
02 November 2021	Acc	Disetujui	

Medan, 03 November 2021
Dosen Pembimbing,



Cahyo Pramono, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

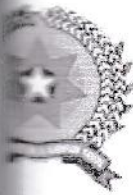
Nama Mahasiswa : ROSMIDA ALVIONITA
NPM : 1925310161
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, S.E., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Juni 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
21 Agustus 2021	Perbaikan, 1. kata Pengantar ; point satu nama Rektor tidak sesuai 2. BAB 2 terkait teori MSDM sebaik di hilangkan karena tidak ada terkait dengan variabel 3. sebaiknya tambahkan penelitian sebelumnya minimal 10 peneliti termasuk jurnal	Revisi	
24 Agustus 2021	ACC sidang meja Hijau	Disetujui	
02 November 2021	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 03 November 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 370/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ROSMIDA ALVIONITA
: 1925310161

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

UNPA
INDONESIA
UPT, P

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Agustus 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROSMIDA ALVIONITA
Tempat/Tgl. Lahir : IDURI / 25/02/1994
Nama Orang Tua : MARUDUT PAKPAHAN
N. P. M : 1925310161
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082168122418
Alamat : JL. AKSARA

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) ULP GEBANG UP3 BINJAI**, Selanjutnya saya menyatakan :

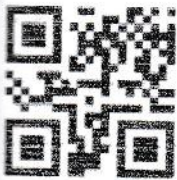
1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampirkan surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing. prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

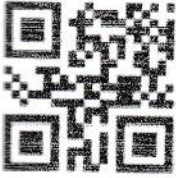
Ukuran Toga :

M





Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ROSMIDA ALVIONITA
1925310161

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai. PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai merupakan perusahaan yang berstatus usaha milik negara yang membidangi usaha pada ketenagalistrikan. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada 53 orang sampel. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 96.7%, hal ini berarti bahwa variabel independen motivasi, disiplin dan loyalitas kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 96.7% sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai sedangkan loyalitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai. PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung karyawan untuk berprestasi dengan cara memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki prestasi baik serta memberikan kemandirian dalam pengambilan keputusan di lapangan dalam hal penyelesaian tugas sehingga ide kreatif dari karyawan dapat lebih terbuka.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Loyalitas Kerja, Kinerja

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of motivation, discipline and work loyalty on the performance of PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai. PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai is a state-owned company in charge of electricity business. The data collection technique was through the distribution of questionnaires to 53 samples. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS software. The value of the coefficient of determination (r^2) is 96.7%, this means that the independent variables of motivation, discipline and work loyalty are able to explain their influence on the performance variable of 96.7% while the rest are variables that are not revealed. The results of the study at a 95% confidence level and a test of 5% level showed that partially there was a positive and significant influence of motivation and discipline on the performance of PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai while loyalty has no positive and significant effect on the performance of PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai. Simultaneously there is a positive and significant influence of motivation, discipline and loyalty on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai. PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai to be able to create working conditions that can support employees to excel by providing incentives for employees who have good achievements and providing independence in decision making in the field in terms of completing tasks so that creative ideas from employees can be more open.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Loyalty, Performance

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2. Motivasi.....	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Tujuan Motivasi	22
c. Model Motivasi	23
d. Indikator Motivasi	24
3. Disiplin	28
a. Pengertian Disiplin.....	28
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	29
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	31
d. Indikator Disiplin Kerja	35
4. Loyalitas	36
a. Pengertian Loyalitas	36
b. Aspek Loyalitas.....	37
c. Indikator Loyalitas	37
B. Penelitian Sebelumnya.....	39
C. Kerangka Konseptual.....	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel	45
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	46

E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	55
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
2. Struktur Organisasi.....	55
3. Profil Responden.....	57
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
5. Hasil Uji Kualitas Data	64
6. Hasil Uji Asumsi Klasik	66
7. Uji regresi berganda	70
8. Uji Hipotesis.....	72
9. Uji Determinasi	75
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Keluhan Konsumen Atas Kinerja Karyawan ULP Gebang Periode Desember 2020 – Februari 2021	3
Tabel 1.2Daftar Absensi Karyawan Tahun 2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	39
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2020/2021	44
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	42

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Universitas Panca Budi Medan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Cahyo Pramono, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Rindi Andika, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff di Lingkungan Fakultas Sosial Sains Panca Budi Medan, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa kuliah.
7. Khusus kepada Orang Tua beserta saudara/saudari penulis yang telah banyak mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Untuk seluruh Pegawai PT PLN (Persero) ULP Gebang UP3 Binjai yang telah banyak mendukung dan memberikan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman 1 (satu) kelas penulis Jurusan Manajemen di Universitas Panca Budi yang sangat membantu penulis dalam dukungan pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Tuhan Yesus memberkati kita semua dan membalas semua kebaikannya.
Amin.

Medan, Agustus 2021
Penulis

Rosmida Alvionita
NPM: 1925310161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ataupun karyawan ialah elemen yang sangat berarti didalam melaksanakan tujuan suatu organisasi sebab sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat dominan dalam mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu perusahaan wajib melaksanakan pengelolaan kinerja karyawan sebab kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang ataupun tujuan jangka pendek secara efisien serta efektif.

Kinerja karyawan diketahui melalui seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan ialah suatu perihal yang bersifat individual, sebab tiap karyawan mempunyai tingkatan keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada aspek yang mempengaruhinya bila aspek ini berada pada kondisi ataupun keadaan yang baik, hampir pasti diasumsikan kinerja juga dalam keadaan yang maksimal.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang berstatus usaha milik negara yang membidangi usaha pada ketenagalistrikan serta PT PLN (Persero) ialah salah satunya industri kepunyaan pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh karena itu memiliki hak dominasi terhadap penjualan listrik di Indonesia yang berlandaskan Undang- Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan. PT PLN (Persero) selaku industri yang membidangi jasa

kelistrikan memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak antara lain rumah tangga, gedung perkantoran, pabrik ataupun industri serta yang lain.

Pelayanan atas konsumen yang sangat banyak ini membuat PT PLN (Persero) membentuk Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yang membawahi sebagian Unit Layanan Pelanggan (ULP) serta salah satunya merupakan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Gebang yang terletak dibawah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai.

PT PLN (Persero) ULP Gebang adalah salah satu unit dari UP3 Binjai yang berlokasi di Jl Sisingamangaraja No. 16 Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. PT PLN (Persero) UP3 Binjai memiliki 7 Unit Layanan Pelanggan (ULP) dan ULP Gebang sebagai unit terkecil dari UP3 Binjai yang memiliki 20.590 pelanggan yang terdiri dari 11.443 pelanggan Prabayar dan 9.147 pelanggan pascabayar (conventional). PT PLN (Persero) ULP Gebang memiliki 7 pegawai yang terdiri dari Manajer, SPV Pelayanan Pelanggan dan Administrasi, SPV Teknik, SPV Transaksi Energi, Pejabat K3L dan 2 orang staff. PT PLN (Persero) ULP Gebang memiliki 53 petugas *outsourcing*.

Tujuan dibentuknya unit layanan pelanggan adalah untuk tercapainya layanan konsumen secara optimal sehingga seluruh konsumen dapat merasakan layanan terbaik dan kegiatan pelaksanaan pelayanan tidak terlepas dari harapan bahwa kinerja karyawan harus berada pada kinerja secara maksimal namun kenyataannya kinerja karyawan pada ULP mengalami penurunan, hal ini ditandai dari banyaknya keluhan yang diterima dari konsumen atas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada mereka dan keluhan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Keluhan Konsumen Atas Kinerja Karyawan ULP Gebang Periode Desember 2020 – Februari 2021

No	Keluhan	Jumlah Keluhan	Persentase (%)
1.	Kurang tanggap dalam permohonan tambah daya	15	12
2.	Layanan call center lambat	37	29
3.	Gangguan pemadaman yang dilaporkan konsumen lambat ditangani	30	23
4.	Konsumen yang membutuhkan informasi tidak lengkap dan kurang detail	48	36

Sumber: ULP Gebang, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat keluhan konsumen atas kinerja karyawan yang terbesar adalah pada pemberian informasi yang tidak lengkap dan kurang detail oleh karyawan terhadap konsumen yakni 36% berikutnya pelayanan call center yang lambat sebanyak 29% selanjutnya laporan konsumen kepada karyawan atau petugas atas adanya gangguan pemadaman sebanyak 23% dan kurang tanggap dalam pelayanan permohonan tambah daya yakni 12%.

Namun pada kenyataannya ada sebagian karyawan yang bekerja kurang maksimal, dari kurang adanya ide dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dihadapi, serta kurang memiliki kreativitas dalam menjalankan pekerjaannya. kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan PT PLN (Persero) ULP Gebang dipengaruhi dari perbedaan motivasi, disiplin dan loyalitas kerja pada masing-masing karyawan, pendidikan, jabatan, usia, kelompok kerja, pemberdayaan karyawan, juga kompetensi yang dimiliki karyawan di masing-masing departemen. Aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan merupakan disiplin kerja. Disiplin kerja ialah keadaan yang terbentuk serta terwujud lewat proses dari serangkaian sikap yang menampilkan nilai- nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan

serta kedisiplinan. Tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Pegawai Hadir Tepat Waktu (Orang)	Persentase Karyawan Hadir Tepat Waktu (%)	Pegawai Hadir Tidak Tepat Waktu (Orang)	Persentase Karyawan Tidak Hadir Tepat Waktu (%)
Januari	53	41	77	12	23
Februari	53	51	96	2	4
Maret	53	47	88	6	12
April	53	52	98	1	2
Mei	53	51	96	2	4
Juni	53	48	90	5	10
Juli	53	36	67	17	33
Agustus	53	45	84	8	16
September	53	39	73	14	27
Oktober	53	43	81	5	19
November	53	39	73	14	27
Desember	53	42	79	11	21
Rata-rata persentase			83.5		16.5

Sumber: ULP Gebang, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan pada tahun 2020 sebesar 83,5% sedangkan tingkat ketidakhadiran tepat waktu sebesar 16,5%, hal ini tentu menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah karena sebaiknya tingkat kehadiran adalah diatas 90% atau sampai dengan 100%.

Karyawan PT PLN (Persero) ULP Gebang belum sepenuhnya mampu mengendalikan budaya organisasinya, karna masih ada karyawan yang tidak menerapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi serta masih ada karyawan yang tidak mampu melakukan kerjasama yang baik di PT PLN (Persero) ULP Gebang, selain hal tersebut diatas permasalahan yang terjadi pada PT PLN (Persero) ULP Gebang, bahwa tingkat kedisiplinan yang masih rendah, dimana masih ada karyawan yang tidak menaati semua standart kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan juga masih ada karyawan tidak memiliki tingkat kewaspadaan

yang tinggi terhadap pekerjaannya, oleh karena itu masalah seperti disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Aspek loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas dimaksud adalah selaku kesetiaan, dedikasi serta keyakinan yang diberikan ataupun diperuntukan kepada seorang ataupun lembaga, yang didalamnya ada rasa cinta serta tanggung jawab buat berupaya memberikan pelayanan serta sikap yang terbaik. Loyalitas karyawan ternyata masih rendah hal ini diketahui dari karyawan lebih mementingkan kegiatan yang bersifat pribadi seperti duduk bersantai di kantin atau warung kopi dekat kantor walaupun bukan jam istirahat dan juga ketika ada konsumen atau pelanggan yang datang ke kantor kurang diberikan respon karena merasa bukan menjadi urusan pada seksinya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan *Outsourcing* yang tidak menerapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi

- b. Karyawan *Outsourcing* yang tidak mampu melakukan kerjasama yang baik.
- c. Karyawan *Outsourcing* tidak mentaati standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja di perusahaan.
- d. Karyawan *Outsourcing* tidak memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah pada beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas adalah motivasi, disiplin dan loyalitas kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda
- c. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer serta pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat SPSS.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai?
3. Apakah loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai?

4. Apakah motivasi, disiplin dan loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan motivasi, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis

Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam motivasi, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Sebagai masukan atau saran bagi PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dalam hal motivasi, disiplin dan loyalitas dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Anjelika Wulan Tamba, Dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado”, Universitas Sam Ratulangi sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai”

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model penelitian:** dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model linier regresi berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat .
2. **Variabel penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas, (Disiplin kerja dan loyalitas) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (motivasi, disiplin dan loyalitas) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah populasi dan sampel:** penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi 150 orang dan sampel 60 orang sedangkan penelitian ini memiliki jumlah populasi 53 orang karyawan *outsourcing* sebagai responden penelitian.
4. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

5. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu di PT Columbindo Perdana Cabang Manado sedangkan lokasi penelitian ini dilakukandi PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai.

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah populasi, sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedarmayanti (2011:260) mengatakan kinerja merupakan “Terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Hasibuan (2014:160) menyebutkan kinerja adalah “Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Simamora (2015:339) menyebutkan kinerja adalah “mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Menurut Mangkunegara (2015:18) kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2011:150) mengartikan kinerja “Sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”, sedangkan Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prawirosono dalam Sutrisno (2011:9) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Malthis dalam Bagia (2015:150) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1) Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai prestasi kerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3) Dukungan organisasional

Perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Stott dan Walker dalam Bagia (2015:151) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor individu yang meliputi:

(a) Motivasi

Yaitu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan

(b) Komitmen

Yaitu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya ke dalam bagian organisasi

(c) Sikap

Yaitu kesanggupan seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko

(d) Kemampuan dan partisipasi

Yaitu kemampuan kerja yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan

(e) Loyalitas

Yaitu kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya

2) Faktor tugas yang meliputi:

(a) Tujuan

Yaitu tujuan yang disesuaikan antara yang direncanakan dengan kenyataan atas tugas-tugas yang dilaksanakan.

(b) Penentuan target dan proses sistematis

Yaitu target tugas yang dapat dicapai dengan proses yang sistematis oleh individu

3) Faktor tim yang meliputi:

(a) Kepemimpinan

Yaitu kemampuan yang dimiliki individu untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

(b) Disiplin

Yaitu kepatuhan individu dalam melaksanakan seluruh aturan yang ada pada perusahaan

(c) Komunikasi di dalam organisasi

Yaitu arah informasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

(d) Hubungan interpersonal

Yaitu hubungan dan komunikasi yang terjalin diantara seluruh anggota organisasi baik dalam pelaksanaan pekerjaan atau dalam pergaulan di dalam organisasi.

(e) Konflik

Yaitu kondisi ketidaksesuaian antara pribadi individu dengan rekan kerja dan atau kelompok yang menciptakan ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi anggota organisasi.

(f) Analisis masalah dan pengambilan keputusan

Yaitu kemampuan seorang individu dalam menghadapi sebuah masalah dan mampu melakukan pengambilan keputusan terhadap tugas-tugas yang dilakukan

(g) Rapat tim dan koordinasi

Yaitu terbentuknya rapat atau pertemuan-pertemuan dalam evaluasi hasil kerja serta proses pemecahan masalah yang tidak dapat dilakukan seorang individu secara sendiri serta rentang koordinasi yang jelas bagi individu

(h) Kerjasama dan keterpaduan

Yaitu kemampuan seorang individu untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya serta keselarasan visi dan misi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

- (i) Norma dan nilai serta kecocokan

Yaitu nilai dan tata aturan yang dianut oleh anggota organisasi

4) Faktor organisasi yang meliputi:

- (a) Struktur organisasi

Yaitu setiap organisasi mempunyai strategi, dan setiap strategi yang ditetapkan oleh organisasi akan mempengaruhi prestasi kerja individu dalam organisasi tersebut.

- (b) Iklim

Yaitu ruangan yang tertata dengan baik, suhu udara, hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

- (c) Dukungan untuk pengembangan

Yaitu adanya sistem yang jelas dalam pengembangan karir anggota organisasi.

- (d) Budaya organisasi

Yaitu setiap organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang tidak tertulis yang menentukan perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh individu dalam organisasi.

c. Indikator Kinerja karyawan

Penentuan kinerja karyawan pada suatu periode penting untuk diberikan penilaian dan penilaian tersebut memiliki ukuran-ukuran tertentu dan menurut Bernardin dalam Robbins dan Timothy (2013:201) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Waktu produksi (*production time*)

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

4) Efektivitas

Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawandapat dinilai dari:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap pekerja penting memiliki daya dorong atau motivasi dalam bekerja sehingga proses pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukannya dapat berjalan dengan baik dan menurut Arifin dan Khalikussabir (2017:65) “Motivasi berasal dari kata “*motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”.

Menurut Sopiah dalam Bagia (2015:86) motivasi adalah “Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil atau tujuan-tujuan tertentu”. Herzberg dalam Hasibuan (2014:157) menyebutkan motivasi adalah “Dorongan yang mengarahkan diri berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berikutnya Sperling dalam Arifin dan Khalikussabir (2017:65) menyebutkan motivasi adalah “Sebagai dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dan peyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif”. Wahjosumidjo dalam Arifin dan Khalikussabir (2017:66) motivasi diartikan sebagai “Suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik dan ekstrinsik”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi adalah adanya dorongan yang mengarahkan diri karyawan berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2014:146) mengatakan dorongan atau motivasi kerja memiliki tujuan bagi individu dan tujuan tersebut adalah:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

3) Meningkatkan kinerja karyawan

Motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat menghasilkan kerja terbaik sehingga seluruh aktivitasnya diarahkan dalam pencapaian hasil kerja maksimal

4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.

6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan.

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan, dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Melalui motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Model Motivasi

Motivasi memiliki model perkembangan berdasarkan teori yang membawanya dan Handoko (2017:250) mengatakan perkembangan teori motivasi mencakup model motivasi, berikut ini adalah model motivasi sesuai urutan kemunculannya, yakni:

1) Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif (uang atau barang) kepada pegawai yang berprestasi baik, semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

2) Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka membuat mereka merasa berguna dan penting, dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil pegawai, motivasi kerjanya akan meningkat pula.

3) Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, pegawai cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik, pegawai bukanlah berprestasi baik karena merasa puas melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dapat diambil dari teori motivasi yang dikemukakan oleh ahli dan indikator tersebut diantaranya adalah:

1) Teori X dan teori Y oleh Douglas McGregor

Mc.Gregor dalam Hasibuan (2014:160), mengemukakan teori X dan teori Y,yakni pada dasarnya karyawan digolongkan pada dua asumsi yakni X dan Y dan karyawan yang digolongkan X adalah sebagai berikut:

- (a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- (b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
- (d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Disamping teori X ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X. Teori Y terdiri atas empat asumsi, yaitu sebagai berikut:

- (a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- (b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- (c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
- (d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

2) Teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow

Abraham Maslow dalam Hasibuan (2014:152) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan “Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow”. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Maslow berpendapat bahwa dalam diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

(a) Kebutuhan Fisiologis

Terdiri atas kebutuhan akan makanan, minuman dan kebutuhan fisik lainnya.

(b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional

(c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

(d) Kebutuhan penghargaan

Baik penghargaan internal maupun eksternal.

(e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, penggunaan kemampuan dan pemenuhan diri sendiri.

3) Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg

Herzberg dalam Hasibuan (2014:157) mengemukakan teori motivasi dua faktor atau “*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*”. Ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a) Faktor intrinsik, yakni:

(1) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.

(2) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

(3) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.

(4) Pencapaian (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.

(5) Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

b) Faktor ekstrinsik, yakni:

(1) Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company policy and administration*)

Derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

(2) Kondisi kerja (*Working condition*)

Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

(3) Gaji dan Upah (*Wages and salaries*)

Derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

(4) Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal relation*)

Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

(5) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut asal katanya istilah disiplin berasal dari kata “*discipite*” yang berarti murid, “*disciplinarity*” mengenai kepatuhan. Kata ini kemudian berubah menjadi *discipline* yang mempunyai arti kepatuhan atau hal-hal yang menyangkut tata tertib. Pengertian disiplin menurut Poerwopoespito dan Utomo (2013:11) yakni “Disiplin adalah mematuhi aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan”.

Sutrisno (2011:90) menyatakan disiplin kerja karyawan adalah “Suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi” begitu juga dengan Sinungan dalam Suswardji (2012:959) yang menyatakan “Disiplin merupakan keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”.

Rivai (2013:959) mengatakan disiplin kerja adalah “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang/karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Hasibuan (2013:193) menyebutkan disiplin kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Sutrisno (2011:109) mengatakan tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian dan tentu juga disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan dari para karyawan. Selanjutnya menurut Sutrisno (2011:96) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Kemudian Wibowo (2015:13) menyebutkan bahwa tujuan pembentukan disiplin kerja yaitu:

- 1) Mengambil tindakan tegas terhadap minoritas karyawan yang tidak mematuhi peraturan artinya kepada golongan karyawan yang ternyata tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan perlu diambil tindakan agar tidak mempengaruhi karyawan yang lain.
- 2) Menyiapkan suasana dimana *self* disiplin itu berkembang, artinya dikalangan karyawan dapat dikembangkan adanya disiplin yang datang dari kalangan karyawan tanpa pengaruh dari orang lain.

Menurut Moekijat dalam Rivai (2013:961) tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku dan selain itu agar perusahaan dapat berjalan dan hidup terus tanpa terhenti ditengah jalan serta kegiatan dapat berjalan lancar dan efisien agar pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan tujuan pembentukan disiplin adalah:

- 1) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) Memperbaiki pola tingkah laku karyawan agar berperilaku sepantasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan.
- 3) Mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan rencana yang telah disepakati.
- 4) Memelihara kelancaran kegiatan perusahaan tetap berjalan efektif dan efisien.
- 5) Mengatur berbagai tingkah laku karyawan agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa baik gaji maupun kesejahteraan lainnya ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

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

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat (Pengawasan melekat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal serta diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sutrisno (2014:125) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Hal ini dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bagi karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Perlu perhatian kepada karyawan karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga para karyawan masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

6) Pemenuhan kebutuhan

Ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

7) Keadilan

Merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

8) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

(a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

(b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turun merasa bangga dengan pujian tersebut

(c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

(d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama. Menurut Davis dalam Badu dan Djafri (2017:132) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.

3) Ketaatan pada atasan

Yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.

4) Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

Selanjutnya Sutrisno (2011:90) mengatakan indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja, yaitu:

- 1) Absensi waktu kerja, waktu kehadiran dan waktu pulang kerja
- 2) Perhatian terhadap pekerjaan, sikap menerima serta melaksanakan tugas
- 3) Tanggung jawab, ketergantungan pelaksanaan tugas yang baik
- 4) Efisiensi waktu, penggunaan waktu dalam penyelesaian kerja dengan menggunakan gerak serta sistem atau metode kerja yang lebih baik.

4. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Siagian (2013:67) mengatakan loyalitas adalah “Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan”. Berikutnya menurut Poerwopoespito(2012:53) mengatakan loyalitas adalah “menempatkan perusahaan diatas kepentingan pribadi”. Menurut Hasibuan (2013:95) loyalitas karyawan adalah “kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab” sedangkan menurut Rowley dan Jackson (2012:127) loyalitas adalah:

Sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan loyalitas adalah suatu sikap karyawan untuk tidak tetap setia dan tidak pindah ke perusahaan lain dan merasa nyaman bekerja pada perusahaan.

b. Aspek Loyalitas

Pambudi dalam Soegandhi (2013:3) mengatakan adalima faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- 5) Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

c. Indikator Loyalitas

Menurut Mathis dalam Siagian (2013:59) indikator dalam menilai loyalitas karyawan pada perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Peran serta karyawan

Merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan. Peran serta karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui: kesediaan pegawai dalam bekerja, tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, keikutsertaan pegawai dalam

setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan, keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan.

2) Kesadaran karyawan dalam bekerja

Merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang didasari pada kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan. Kesadaran seorang karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui indikator sebagai berikut: pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif saat bekerja, kreatifitas kerja, ketaatan dan kepatuhan karyawan.

Siswanto dalam Trianasari (2015:12) indikator loyalitas adalah:

1) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

4) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sri Lestari (2017)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok	1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kompensasi	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian Variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap dinas perindustrian dan perdagangan kota kinerja pegawai depok. Variabel motivasi kerja, Pekerjaan kedisiplinan, dan kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada departemen Industri dan Perdagangan Depok dengan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap Pegawai kinerja.
2.	Bulang Witari dan Heryenzus (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort	1. Kompensasi 2. Motivasi	Loyalitas	Regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort, Motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort. Secara Bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan KTM Resort.

3.	Agam Sinaga (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT Barokah Utama Karya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Disiplin kerja 	Loyalitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan loyalitas. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4.	Harryadinata (2020)	Pengaruh loyalitas, kemampuan kerja, kematangan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Medan Timur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Kemampuan Kerja 3. Kematangan pegawai 4. Disiplin kerja 	<u>Kinerja</u>	Regresi linier berganda	Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Loyalitas, kemampuan kerja, kematangan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
5.	Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertama Logistics Service	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Motivasi 	Kinerja	Regresi linier berganda	Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,000 < 0,01$)". "Semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah

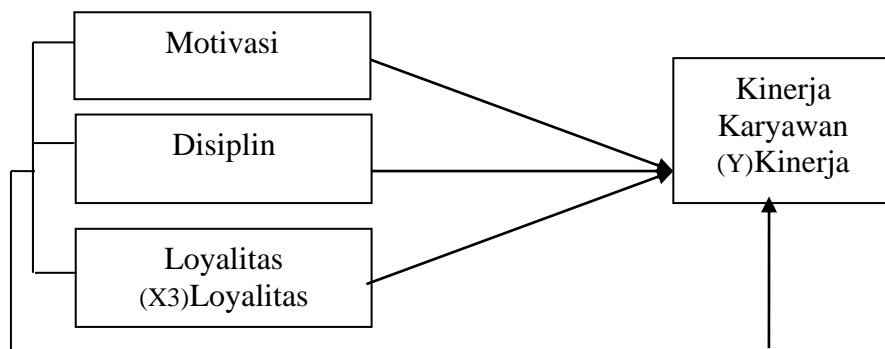
						positif signifikan atau ($0,000 < 0,01$)". "Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja dan semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja bila dipadukan secara simultan semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,000 < 0,01$)".
6.	Anjelika Wulan Tamba,Dkk (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado	1. Disiplin kerja 2. Loyalitas	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT Cabang Columbindo Perdana Office Manado, sedangkan Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kantor Cabang Columbindo Perdana Manado. Secara umum, Disiplin Kerja sudah bagus, jadi harus dijaga. Sedangkan Loyalitas Karyawan harus dipelajari lebih jauh agar kedua variabel tersebut dapat berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber :Diolah Penulis,2021

C. Kerangka Konseptual

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan "Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Stott dan Walker dalam Bagia (2015:151) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor individu dan yang termasuk aspek faktor individu adalah motivasi serta loyalitas selanjutnya adalah faktor tim yang aspek diantaranya adalah

disiplin. Mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Variabel motivasi, variabel disiplin dan variabel loyalitas sebagai variabel independen (X_1, X_2, X_3) sedangkan variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:64) hipotesis adalah “dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Ada pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
- H2 : Ada pengaruh disiplin secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
- H3 : Ada pengaruh loyalitas secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
- H4 : Ada pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:207) penelitian deskriptif kuantitatif adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dengan waktu penelitian dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dengan rencana penelitian seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2020/2021

No	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN																							
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Perbaikan / ACC Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
	Pengolahan Data																								
5	Penyusunan Skripsi																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	ACC Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Rencana Penelitian 2021

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisioner seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara ,2013)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara ,2013)	Linkert
2.	Motivasi (X1)	Dorongan yang mengarahkan diri berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2014)	1. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 2. Kemajuan (<i>Advancement</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>) 4. Pencapaian (<i>Achievement</i>) 5. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 6. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (<i>Company policy and administration</i>) 7. Kondisi kerja (<i>Working condition</i>) 8. Gaji dan Upah (<i>Wages and salaries</i>) 9. Hubungan Antar Pribadi (<i>Interpersonal relation</i>) 10. Kualitas supervisi (<i>Quality supervisor</i>) (Hasibuan, 2014)	Linkert
3.	Disiplin (X2)	Suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Sutrisno,2011)	1. Absensi waktu kerja 2. Perhatian terhadap pekerjaan 3. Tanggung jawab 4. Efisiensi waktu (Sutrisno,2011)	Linkert
4.	Loyalitas (X3)	Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan	1. Kesiediaan pegawai dalam bekerja 2. Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan 3. Keikutsertaan pegawai dalam	

		untuk bekerja pada suatu perusahaan (Siagian ,2013)	setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan 4. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan. 5. Pengetahuan tentang pekerjaan 6. Inisiatif saat bekerja 7. Kreatifitas kerja 8. Ketaatan dan kepatuhan karyawan (Siagian ,2013)	
--	--	-----------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber : Diolah Penulis, 2021

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:70) Populasi adalah “suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:70) sampel adalah “Wakil-wakil dari populasi”. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yakni 53 orang sehingga penelitian ini menggunakan sampel sensus. Menurut Sugiyono (2015:122) “Sampling sensus adalah semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- 1) Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- 2) Pengamatan (*Observasi*), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- 1) Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 98) yaitu “skala linket dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

2) Dokumentasi

Data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 95) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji realibilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 97) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2014:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal *Curve*

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung

imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS versi 20.0. dimana :

- a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- c) Uji *Kolmogorof Smirnov*(K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (*Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05*).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali (2014:110) nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$). Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Arif dalam Manullang dan Pakpahan (2014:199) dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scartterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Menurut Umar (2013:82) apabila pada grafik titik – titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS).

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. regresi linier berganda digunakan

untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *SPSS* dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Devendent Variable*)

X₁= Motivasi (*Indevendent Variable*)

X₂= Disiplin (*Indevendent Variable*)

X₃= Loyalitas (*Indevendent Variable*)

a, b₁, b₂, b₃= Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)

a= Nilai Y apabila X₁ =X₂ =X₃= 0

ε (epsilon)= Komponen kesalahan random

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh X terhadap Y. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion (SPSS)* dengan rumusan:

Ho :β₁ = 0, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah:

$$\frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai + hitung

r = Nilai Koefisien

n = Jumlah Sampel

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2014:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2, b_3) dalam model sama dengan nol, atau dengan persamaan :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = \dots = b_k = 0$ Artinya, apakah semua variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter (b_1, b_2) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq$

$b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$ Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh secara simultan dengan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah sebagai berikut:

(1) Tolak H_a , apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5 \%$

(2) Terima H_a , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5 \%$

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan rumus statistik sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2) (n - k - 1)}$$

Dimana :

F= Tingkat signifikan

k= Jumlah Variabel Independen

n= Jumlah Sampel

R^2 = Koef. Determinasi

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

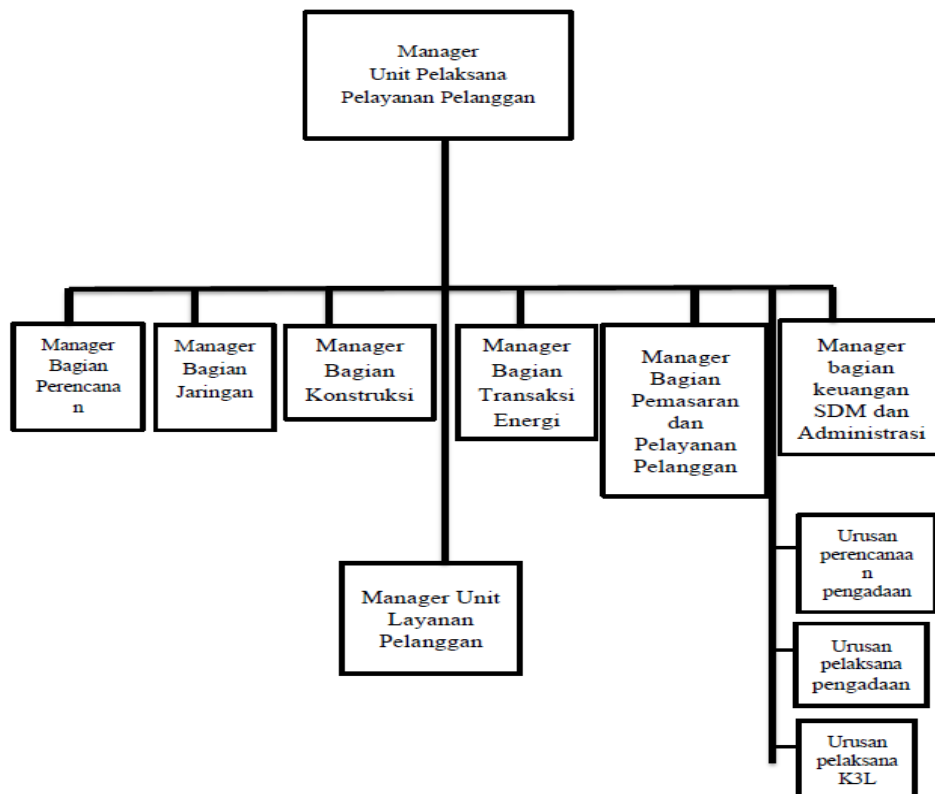
1. Gambaran Umum PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Industri kelistrikan di Indonesia dimulai sejak tahun 1898 pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Pengelolaan industri listrik pada saat itu dilakukan oleh pemerintah Belanda dengan perusahaan listrik swasta dengan mottonya: “*Electricity for a Better Life* (Listrik untuk kehidupan yang lebih baik)” maka PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai menjalankan visi “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani” dan untuk mewujudkan visi tersebut PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai menjalankan misinya sebagai berikut:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

2. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi untuk menggambarkan secara jelas unsur-unsur yang membantu pimpinan dalam menjalankan perusahaan dan dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap bagian.



Gambar 4.1 PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing diantaranya sebagai berikut:

a. Manajer Unit Pelayanan Pelanggan Binjai

Bertanggung Jawab atas pelaksanaan pengelolaan usaha ketenagalistrikan secara efisien dan efektif

b. Manajer Bagian Perencanaan

Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan penyusunan Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL).

c. Manajer Bagian Jaringan

Bertanggung jawab atas membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas.

d. Manager Bagian Konstruksi

Bertanggung jawab atas pelaksanaan pembuatan rencana kerja konstruksi, membuat SOP, Merencanakan operasi dan pemeliharaan distribusi.

3. Profil Responden

Berikut ini adalah deskripsi 53 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karateristik		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	75.5
	Perempuan	13	24.5
	Total	53	100
Usia	31-40 Tahun	25	47.2
	21-30 Tahun	15	28.3
	<20 Tahun	13	24.5
	Total	53	100
Tingkat Pendidikan	SMU/Sederajat	24	45.3
	S1	17	32.1
	Akademi/Sederajat	12	22.6
	Total	53	100
Masa Kerja	5-10 Tahun	24	45.3
	2-5 Tahun	22	41.5
	< 2 Tahun	7	13.2
	Total	53	100

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (75,5%) dan perempuan sebanyak 13 orang (24,5%), berikutnya responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 25 orang (47.2%), usia 21-30 Tahun sebanyak 15 orang (28.3%), responden berusia <20 Tahun

sebanyak 13 orang (24.5%) dan responden yang berusia > 50 Tahun sebanyak 3 orang (3.7%), selanjutnya tingkat pendidikan responden SMU/Sederajat sebanyak 24 orang atau (45.3%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau (32.1%) dan tingkat pendidikan Akademi/Sederajat sebanyak 12 orang atau (22.6%), kemudian masa kerja responden 5-10 Tahun sebanyak 24 orang atau (45.3%), masa kerja 2-5 Tahun sebanyak 22 orang (41.5%) serta masa kerja < 2 Tahun sebanyak 7 orang atau (13.2%).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a) Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel motivasi(X_1)

Variabel motivasi direpresentasikan oleh sepuluh pernyataan. Jawaban dari 53 responden dideskripsikan dalam tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	20	37.7	33	62.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	Bekerja di organisasi ini membuat pegawai berkembang kemampuannya	28	52.8	19	35.8	2	3.8	4	7.5	0.0	0.0
3	Dalam perusahaan ini saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas	22	41.5	28	52.8	2	3.8	1	1.9	0.0	0.0
4	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada karyawan	20	37.7	33	62.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

5	Pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada karyawan yang mampu menjalankan tugas program kerjanya dengan memuaskan	27	50.9	20	37.7	3	5.7	3	5.7	0.0	0.0
6	Administrasi di perusahaan tidak memberatkan karyawan	26	49.1	19	35.8	6	11.3	2	3.8	0.0	0.0
7	Kondisi kerja di perusahaan dapat mendukung karyawan untuk berprestasi	10	18.9	18	34.0	13	24.5	6	11.3	6	11.3
8	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai standar kelayakan hidup	29	54.7	17	32.1	2	3.8	5	9.4	0.0	0.0
9	Hubungan antara rekan kerja serta karyawan dengan pimpinan berlangsung harmonis	31	58.5	17	32.1	3	5.7	2	3.8	0.0	0.0
10	Pimpinan melakukan pengawasan dengan baik kepada seluruh karyawan	29	54.7	15	28.3	6	11.3	3	5.7	0.0	0.0
Total		242	457	219	413	37	70	26	49	6	11
Rata-Rata		-	45.66	-	41.32	-	6.981	-	4.906	-	1.132

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 45.66%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 41.32%, responden yang memilih jawaban tidak ada pendapat adalah sebanyak 6.981%, responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 4.906% dan yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1.132%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat total 86.98% yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan yang menjawab tidak ada pendapat total sebanyak 6.981% serta dari keseluruhan jawaban responden masih terdapat total 6.038% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT PLN (PERSERO)

ULP Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah kondisi kerja di perusahaan yang kurang mendukung karyawan untuk berprestasi.

b) Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel disiplin kerja (X_2)

Variabel disiplin kerjadirepresentasikan oleh delapan pernyataan. Jawaban dari 53 responden dideskripsikan dalam tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Disiplin kerja (X_2)

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan datang lebih awal untuk bekerja	29	54.7	15	28.3	6	11.3	3	5.7	0.0	0.0
2	Karyawan tidak akan pulang sebelum waktu pulang yang ditentukan oleh perusahaan	36	67.9	12	22.6	2	3.8	3	5.7	0.0	0.0
3	Karyawan sangat detail terhadap pekerjaan yang dilakukan	26	49.1	19	35.8	6	11.3	2	3.8	0.0	0.0
4	Karyawan siap melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya	14	26.4	19	35.8	8	15.1	6	11.3	6	11.3
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan benar	27	50.9	20	37.7	3	5.7	3	5.7	0.0	0.0
6	Karyawan tidak melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	29	54.7	13	24.5	8	15.1	3	5.7	0.0	0.0
7	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	31	58.5	15	28.3	3	5.7	4	7.5	0.0	0.0
8	Karyawan tidak mengulur waktu dalam melaksanakan tugasnya	25	47.2	24	45.3	2	3.8	2	3.8	0.0	0.0
Total		217	409	137	258	38	72	26	49	6	11
Rata-Rata		-	51.18	-	32.31	-	8.962	-	6.132	-	1.415

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 51.18%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 32.31%, responden yang memilih jawaban tidak ada pendapat adalah sebanyak 8.962%, responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 6.132% dan yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1.415%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat total 83.49% yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan yang memilih tidak ada pendapat total 8.962 % serta dari keseluruhan jawaban responden masih terdapat total 7.547 % yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah karyawan kurang siap melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

c) Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel loyalitas (X_3)

Variabel loyalitas direpresentasikan oleh delapan pernyataan. Jawaban dari 53 responden dideskripsikan dalam tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel loyalitas (X_3)

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya siap melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya	20	37.7	33	62.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	Dalam bekerja saya selalu melaksanakan dengan baik dan sungguh-sungguh	28	52.8	19	35.8	2	3.8	4	7.5	0.0	0.0
3	Setiap ada masalah dalam pekerjaan saya dapat memberikan solusi untuk mengatasi masalah tersebut	22	41.5	28	52.8	2	3.8	1	1.9	0.0	0.0

4	Karyawan dapat memberikan masukan untuk keadaan tertentu	19	35.8	34	64.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5	Saya menguasai pekerjaan yang saya lakukan	27	50.9	20	37.7	3	5.7	3	5.7	0.0	0.0
6	Saya sering melakukan langkah-langkah mudah dalam menyelesaikan tugas saya dengan benar	26	49.1	19	35.8	6	11.3	2	3.8	0.0	0.0
7	Penyelesaian masalah dalam tugas sangat perlu ide kreatif oleh sebab itu saya selalu memberikan ide kreatif untuk penyelesaiannya	10	18.9	18	34.0	13	24.5	6	11.3	6	11.3
8	Sebagai karyawan saya patuh dan taat kepada semua aturan perusahaan	29	54.7	17	32.1	2	3.8	5	9.4	0.0	0.0
Total		181	342	188	355	28	53	21	40	6	11
Rata-Rata		-	42.69	-	44.34	-	6.604	-	4.953	-	1.415

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 42.69%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 44.34%, responden yang memilih jawaban tidak ada pendapat adalah sebanyak 6.604%, responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 4.953% dan yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1.415%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat total 87.03% yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan yang menjawab tidak ada pendapat total sebanyak 6.604% serta dari keseluruhan jawaban responden masih terdapat total 6.368% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah penyelesaian masalah dalam tugas masih kurang ide kreatif dari karyawan.

d) Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja (Y)

Variabel kinerja direpresentasikan oleh delapan pernyataan. Jawaban dari 53 responden dideskripsikan dalam tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4.5 Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu melakukan evaluasi terhadap tugas yang telah dilaksanakan	20	37.7	33	62.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja secara detail	27	50.9	20	37.7	3	5.7	3	5.7	0.0	0.0
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diharapkan	26	49.1	19	35.8	6	11.3	2	3.8	0.0	0.0
4	Karyawan dapat mengerjakan tugas yang mendesak	10	18.9	18	34.0	13	24.5	6	11.3	6	11.3
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	29	54.7	17	32.1	2	3.8	5	9.4	0.0	0.0
6	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja lain	31	58.5	17	32.1	3	5.7	2	3.8	0.0	0.0
7	Karyawan membantu karyawan lain yang kesulitan dalam melakukan pekerjaannya	29	54.7	15	28.3	6	11.3	3	5.7	0.0	0.0
8	Karyawan mampu mengambil keputusan dalam masalah pekerjaan yang dihadapinya	33	62.3	15	28.3	4	7.5	1	1.9	0.0	0.0
Total		205	387	154	291	37	70	22	42	6	11
Rata-Rata		-	48.35	-	36.32	-	8.726	-	5.189	-	1.415

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 48.35%, responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 36.32%, responden yang memilih jawaban tidak ada pendapat adalah sebanyak 8.726%, responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 5.189% dan yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1.415%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat total 84.67% yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan yang menjawab tidak ada pendapat total sebanyak 8.726% serta dari keseluruhan jawaban responden masih terdapat total 6.604% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah karyawan kurang dapat mengerjakan tugas yang mendesak.

5. Hasil Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item pernyataan di dalam angket dan dikatakan valid jika pernyataan pada angket mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut.

Hasil uji validitas item pernyataan pada keseluruhan variabel yang berjumlah 34 item pernyataan adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi, Disiplin kerja, Loyalitas, Kinerja

Pernyataan	Motivasi			Disiplin kerja			Loyalitas			Kinerja		
	r hitung	rtabel	Hasil	r hitung	rtabel	Hasil	r hitung	rtabel	Hasil	r hitung	rtabel	Hasil
1	0.592	0.2706	Valid	0.769	0.2706	Valid	0.616	0.2706	Valid	0.558	0.2706	Valid
2	0.577	0.2706	Valid	0.744	0.2706	Valid	0.642	0.2706	Valid	0.663	0.2706	Valid
3	0.513	0.2706	Valid	0.808	0.2706	Valid	0.484	0.2706	Valid	0.756	0.2706	Valid

4	0.592	0.2706	Valid	0.535	0.2706	Valid	0.59	0.2706	Valid	0.627	0.2706	Valid
5	0.575	0.2706	Valid	0.772	0.2706	Valid	0.501	0.2706	Valid	0.504	0.2706	Valid
6	0.734	0.2706	Valid	0.495	0.2706	Valid	0.681	0.2706	Valid	0.609	0.2706	Valid
7	0.629	0.2706	Valid	0.773	0.2706	Valid	0.713	0.2706	Valid	0.73	0.2706	Valid
8	0.596	0.2706	Valid	0.778	0.2706	Valid	0.662	0.2706	Valid	0.749	0.2706	Valid
9	0.581	0.2706	Valid	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	0.703	0.2706	Valid	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} yang dihasilkan adalah bernilai positif dan $\geq r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diuji didalam penelitian ini adalah valid.

b) Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal, jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak.

Hasil uji reliabilitas item pernyataan pada keseluruhan variabel yang berjumlah 34 item pernyataan adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0.796	10
Disiplin kerja	0.838	8
Loyalitas	0.743	8
Kinerja	0.786	8

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alphavariabel* motivasi adalah $0,796 > 0,60$, nilai *cronbach's alphavariabel* disiplin kerja $0,838 > 0,60$, nilai *cronbach's alphavariabel* loyalitas $0,743 > 0,60$,

selanjutnya nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja $0,786 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

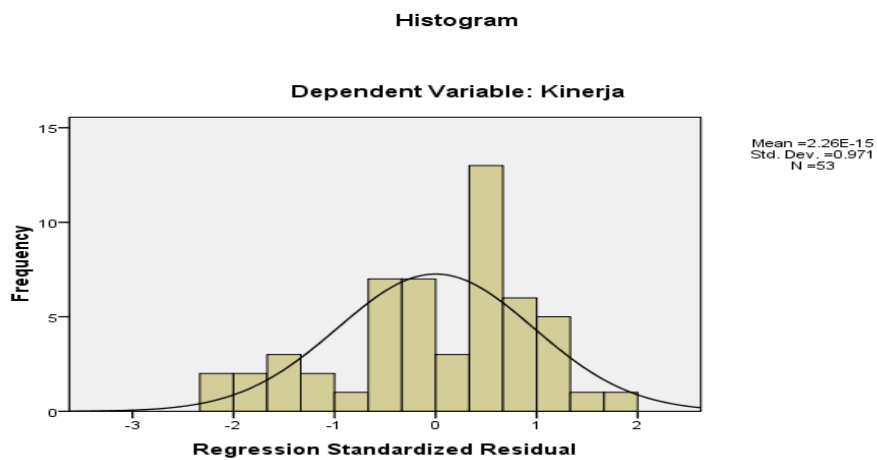
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Histogram kurva normal

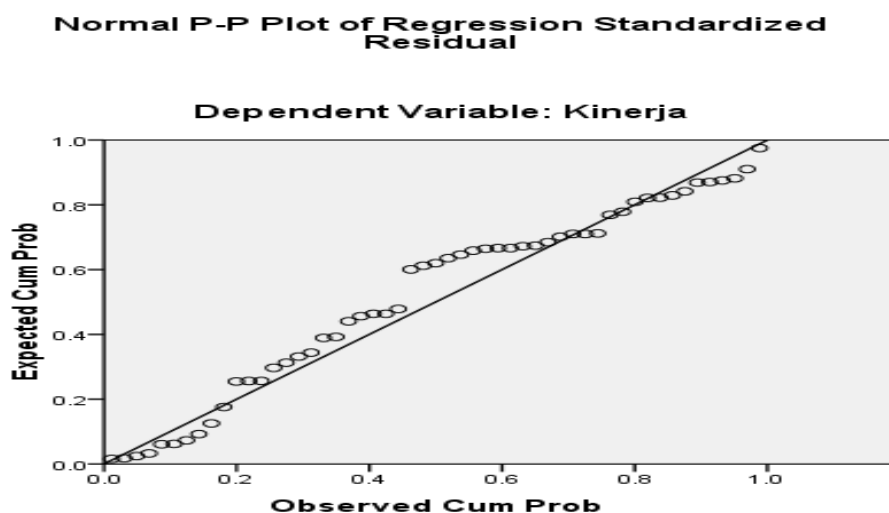
Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.2 berikut ini:



Bentuk gambar kurva pada gambar 4.2 di atas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Normalitas *P-P plot of Regression Standardized Residual*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik dari motivasi, disiplin kerja dan loyalitas menyebar disekitar garis diagonal kinerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan berdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogrof Smirnov*(K-S)

Uji *Kolmogrof Smirnov*(K-S) dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai

K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) $> (a) 0,05$). Hasil uji *Kolmogrof Smirnov*(K-S) adalah seperti pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji *Kolmogrof Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79132511
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.074
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,180 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS yakni apabila nilai *Tolerance* > 0.10 dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas Motivasi, Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.128	6.279
	Disiplin_Kerja	.185	5.398
	Loyalitas	.144	2.605

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independen variabel karena variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* $0,128 > 0,10$ dan nilai *VIF* $6.279 < 10$, variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* $0,185 > 0,10$ dan nilai *VIF* $5.398 < 10$ dan variabel loyalitas memiliki nilai *tolerance* $0,144 > 0,10$ dan nilai *VIF* $2,605 < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

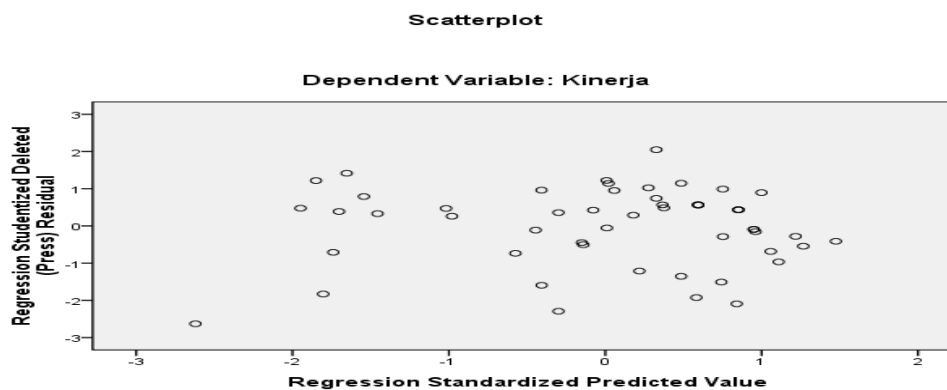
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scaratterplot* dan uji glejser.

1) Grafik *scaratterplot*

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- (a) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.

- (b) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

7. Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda menjelaskan besarnya variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas terhadap kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS, dan analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel 4.10 Persamaan Regresi Linier Berganda Motivasi, Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.143	.994		-2.155	.036
	Motivasi	.676	.138	.762	4.882	.000
	Disiplin_Kerja	.212	.052	.245	4.071	.000
	Loyalitas	.004	.136	.004	.032	.975

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan: $Y = -2.143 + 0,676X_1 + 0,212 X_2 + 0,004X_3$.

- a. Kinerja dengan nilai konstan = -2.143

Bilangan konstanta sebesar -2.143 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel kinerja mengalami penurunan sebesar -2.143.

- b. Motivasi dengan nilai = 0,676

Nilai koefisien sebesar 0,676 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah menunjukkan jika disiplin kerja diberikan sebesar 1 poin maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,676 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin pada variabel disiplin kerja akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,676 dengan asumsi disiplin dan loyalitas konstan.

- c. Disiplin kerja dengan nilai = 0,212

Nilai koefisien sebesar 0,212 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah menunjukkan jika disiplin kerja diberikan sebesar 1 poin maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,212 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin pada variabel disiplin kerja akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,475 dengan asumsi motivasi dan loyalitas konstan

- d. Loyalitas dengan nilai = 0,004

Nilai koefisien sebesar 0,004 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah menunjukkan jika loyalitas diberikan sebesar 1 poin maka nilai loyalitas akan meningkat sebesar 0,004 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin pada variabel loyalitas akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,004 dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan.

8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah analisis atas jawaban sementara yang telah diajukan dalam penelitian ini sehingga dapat diperoleh jawaban yang sebenarnya berdasarkan data penelitian dan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari uji t dan uji F.

a. Uji statistik parsial (Uji t)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan loyalitas (X_3) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Proses pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS dan untuk mengetahui hasil uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi (Sig) $\geq \alpha 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi (Sig) $\leq \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 Coefficients Motivasi, Disiplin kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.143	.994			
	Motivasi	.676	.138	.762	4.882	.000
	Disiplin_Kerja	.212	.052	.245	4.071	.000
	Loyalitas	.004	.136	.004	.032	.975

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi (Sig) secara parsial dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah 4.882 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.676 yang diperoleh dari *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel independen dan dependen) = $53 - 4 = 49$ maka $t_{hitung} 4.882 > t_{tabel} 1.676$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima yakni ada pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai.

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah 4.071 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.676 yang diperoleh dari *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel independen dan dependen) = $53 - 4 = 49$ maka $t_{hitung} 4.071 > t_{tabel} 1.676$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 diterima yakni ada pengaruh disiplin secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai.

c) Pengaruh Loyalitas terhadap terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Nilai t_{hitung} variabel loyalitas (X_3) adalah 0.032 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.676 yang diperoleh dari *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah

sampel) – k (jumlah variabel independen dan dependen) = $53 - 4 = 49$ maka t_{hitung} $0.032 < t_{tabel}$ 1.676 kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,975 > \alpha$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 ditolak yakni tidak ada pengaruh loyalitas secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai.

b. Uji statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk menganalisis apakah seluruh variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan loyalitas (X_3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *SPSS* dan untuk mengetahui hasil uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Tabel 4.12 Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957.438	3	319.146	480.255	.000^a
	Residual	32.562	49	.665		
	Total	990.000	52			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh antara variabel motivasi, disiplin kerja dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 480.255, sedangkan F_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh diantara variabel motivasi, disiplin kerja dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,79 ($df_1 = k-1=4-1=3, df_2 = n-k=53-4=49$) dengan taraf kesalahan 5%, hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($480.255 > 2,79$) yang artinya koefisien korelasi linier berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh sampel. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima yakni ada pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai.

9. Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan loyalitas dalam menerangkan atau menjelaskan variabel kinerja.

Tabel 4.13 Uji Determinasi Motivasi, Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.983 ^a	.967	.965	.815	2.260

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,967 atau 96.7% yang berarti variabel motivasi, disiplin kerja dan loyalitas mampu menjelaskan tentang variabel kinerja sebesar 96.7% sedangkan sisanya sebesar 3.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, iklim organisasi, dan lain-lain.

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai serta data untuk variabel penelitian diperoleh penulis dari indikator-indikator yang dijabarkan dalam kuesioner penelitian.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi yakni keadaan dalam diri

pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel motivasi yang menyatakan bahwa 86.98% yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan 6.038% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah kondisi kerja di perusahaan yang kurang mendukung karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Lestari (2017) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok yang menunjukkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada departemen Industri dan Perdagangan Depok.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dan disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel disiplin kerja yang menyatakan bahwa dari keseluruhan jawaban responden terdapat total 83.49%

yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan total 7.547 % yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah karyawan kurang siap melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Lestari (2017) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok yang menunjukkan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada departemen Industri dan Perdagangan Depok.

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel loyalitas yang menyatakan bahwa dari keseluruhan jawaban responden terdapat total 87.03% yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju, sedangkan 6.368% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di PT PLN (PERSERO) ULP

Gebang UP3 Binjai ini terkait dengan masalah penyelesaian masalah dalam tugas masih kurang ide kreatif dari karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dan hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harryadinata (2020) dengan judul penelitian Pengaruh loyalitas, kemampuan kerja, kematangan pegawaidan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Medan Timur yang menunjukkan hasil penelitian loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai

Kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah faktor motivasi, faktor disiplin kerja dan faktor loyalitas kepada organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F ternyata variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan loyalitas (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dan pengaruh ini sebesar 96.7%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
2. Ada pengaruh disiplin secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
3. Tidak ada pengaruh loyalitas secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai
4. Ada pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dan nilai determinasi sebesar 96.7%.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung karyawan untuk berprestasi dengan cara memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki prestasi baik
2. PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai untuk dapat memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak siap dalam melaksanakan tugas terutama pekerjaan PLN adalah pelayanan.

3. PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai untuk dapat memberikan kemandirian dalam pengambilan keputusan di lapangan dalam hal penyelesaian tugas sehingga ide kreatif dari karyawan dapat lebih terbuka.
4. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian PT PLN (PERSERO) ULP Gebang UP3 Binjai dan peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badu, S. Q., dan Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Chris Rowley & Keith Jackson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Daryani, D., Pramono, C., & Parwoso, P. (2021). Perbedaan Volume Residu Lambung Antara Metode Intermittent Feeding dan Gravity Drip Dalam Pemberian Nutrisi Enteral Pasien Kritis Terpasang Ventilasi Mekanik. *Proceeding of The URECOL*, 1093-1102
- Franita, R. (2020). Analisa Perencanaan Keuangan Untuk Wanita Diusia 30 Tahun. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(3), 584-590.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). Model Mata Kuliah Administrasi Pembangunan Dalam Menghasilkan Kompetensi Lulusan Sebagai Administrator Andal Di Bidang Perencanaan Pembangunan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodelogi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.

- Nst, A. P., Sebayang, S., & Nst, D. A. D. (2021). Enhance Successful Identification of E-Government Management in Realizing Good Government Governance in the Government of the City Of Binjai. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5120-5133.
- Poerwopoespito, Fx., Oerip S., & Utomo, T. (2013). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Poerwopoespito.(2012).*Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Management Student.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Rajagrafindo, Jakarta
- Robbins, S. P. and Timothy, J.(2013). *Organizational Behaviour*.New Jersey: Pearson Education
- Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116.
- Siagian,S.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara,
- Sari, D. O., Syamsurizaldi, S., & Yuslim, Y. (2019). Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja KPU Kabupaten Bungo Pada Pemilihan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2015. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(2), 298-313.
- Sedarmayanti. (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*.Bandung:PT Refika Aditama
- Simamora, H.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono.(2015).Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method), Bandung: Alfabeta

JURNAL

- Anjelika,W, T,Dkk,(2018).*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*.Jurnal Administrasi Bisnis
- Harryadinata.(2020). *Pengaruh loyalitas, kemampuan kerja, kematangan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Medan Timur*. Jurnal Magister Manajemen
- Irma, S., O & Lidya, P.(2020).*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*.Jurnal ilmiah manajemen forkamma
- Lestari,S.(2017). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok*. Jurnal CKI On SPOT
- Putra,E.,T.(2018).Analysis Factors That Effect The Loyalty if Employee if PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. Jurnal Apresiasi Ekonomi
- Sinaga,A.(2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT. Barokah Utama Karya*. Jurnal Ilmiah Simantek
- Soegandhi., dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.Agora. Vol. 1, No. 1

- Suswardji, E., *et.al.* (2012). *Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*:Jurnal Manajemen.
- Witari,B& Heryenzus.(2020).*Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan di KTM Resort*. Jurnal Ilmiah Core IT.
- Wahyuni, S., Mesra, B., Lubis, A., & Batubara, S. (2020). Penjualan Online Ikan Asin Sebagai Salah Satu Usaha Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Nelayan Bagan Deli. *Ethos: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 89-94.

SKRIPSI

- Trianasari, Y. (2015). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta