

The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan
[Peran Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam]

Ahmad Rizal¹⁾, Sriyono^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sriyono@umsida.ac.id

Abstract: *Employee performance is a key factor in determining organizational success, especially in the energy sector which has high demands for efficiency and innovation. In the context of PT PLN Indonesia Power Asam-Asam Generating Business Unit, employee performance is an important element to ensure operational reliability and support national energy needs. This study aims to analyze the influence of human resource quality, work discipline, and motivation on employee performance in this business unit. The research was conducted using a quantitative approach with a questionnaire-based survey method arranged on a Likert scale. The study population was 181 people which included all employees of PT PLN Indonesia Power Asam Asam Generating Business Unit, with data analysis conducted using multiple linear regression. The results showed that the quality of human resources has a significant effect through relevant competencies to support strategic goals. Work discipline creates order and efficiency, while motivation, both intrinsic and extrinsic, is a key driver of employee productivity and engagement. The integration of these three factors significantly improves employee performance. However, a balance is needed, as an overemphasis on discipline can stifle creativity. A holistic management approach is recommended to achieve optimal performance and organizational sustainability.*

Keywords: - Human Resource Quality, Work Discipline, Motivation, Employee Performance, Energy Sector.

Abstrak: *Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama di sektor energi yang memiliki tuntutan tinggi akan efisiensi dan inovasi. Dalam konteks PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam-Asam, kinerja karyawan menjadi elemen penting untuk memastikan keandalan operasional dan mendukung kebutuhan energi nasional. Tujuan penelitian ini untuk peran kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di unit bisnis ini. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan survei berbasis kuesioner yang disusun dalam skala Likert. Populasi penelitian sebanyak 181 orang yang mencakup seluruh karyawan, dengan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan melalui kompetensi yang relevan untuk mendukung tujuan strategis. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan efisiensi, sementara motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama produktivitas dan keterlibatan karyawan. Integrasi ketiga faktor ini meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, diperlukan keseimbangan, karena penekanan berlebihan pada disiplin dapat menghambat kreativitas. Pendekatan manajemen holistik direkomendasikan untuk mencapai kinerja optimal dan keberlanjutan organisasi.*

Kata Kunci: - Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan, Sektor Energi.

I. PENDAHULUAN

Ditengah semakin majunya era globalisasi, perusahaan diharuskan untuk meningkatkan daya saing melalui optimalisasi kinerja karyawan. Hal ini berlaku pula bagi PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam, salah satu unit bisnis yang berperan strategis dalam mendukung ketersediaan energi listrik untuk kawasan regional

Kalimantan, memegang peranan penting dalam menopang pertumbuhan ekonomi wilayah tersebut. Sebagai bagian dari sektor pembangkitan energi, PT PLN Indonesia Power menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja operasionalnya.

Kinerja karyawan menentukan keberhasilan organisasi. Di antara berbagai faktor, kinerja karyawan menjadi penentu utama bagi keberhasilan suatu entitas organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang tidak terpisahkan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik berbanding lurus dengan pencapaian target dan visi perusahaan yang telah ditetapkan. Hanya melalui karyawan yang produktif dan berkualitas, sebuah perusahaan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap hasil akhirnya [1]. Kinerja karyawan merupakan penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya [2], karena kinerja yang efektif tidak hanya selaras dengan tujuan strategis, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan profitabilitas secara keseluruhan [3]. Selain itu Karyawan berkinerja tinggi akan meningkatkan output, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan [4].

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung keberhasilan organisasi. Kualitas SDM mencakup berbagai aspek, kualitas intelektual, pendidikan, memahami bidangnya, kemampuan, semangat kerja, kemampuan perencanaan pengorganisasian. Dalam konteks PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam, kualitas SDM yang tinggi diperlukan untuk memastikan bahwa operasional pembangkitan listrik berjalan sesuai standar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan energi masyarakat dengan andal dan efisien. Namun, tantangan dalam pengelolaan kualitas sumber daya manusia sering kali muncul, seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan saat ini, kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM menjadi prioritas utama bagi perusahaan untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usahanya.

Kualitas sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, di mana profesionalisme dan kualitas individu menjadi faktor utama dalam variabilitas hasil kerja [5]. Namun, penting untuk diingat bahwa efektivitas praktik manajemen SDM dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Misalnya, analitik SDM yang efektif di sektor laba mungkin tidak memberikan hasil yang sama di sektor nirlaba [6]. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan strategi yang sesuai kebutuhan dan dinamika konteks masing-masing untuk memastikan keberhasilan implementasi dan dampak yang maksimal.

Tabel 1. Kinerja Karyawan

Total Pegawai	Kinerja Karyawan
8	A (Sangat Potensial)
34	B (Optimal)
139	C (Potensial)

Tabel 2. Pendidikan Pegawai

Pendidikan Terakhir	Total Pegawai
SD	-
SMP	-
SMA	89
Diploma I/II/III	30
Sarjana S1	61
Sarjana S2	1
Sarjana S3	-
Total	181

Berdasarkan penelitian sebelumnya, kualitas SDM memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan [7]. Sementara itu, penelitian lainnya mengungkapkan bahwa kualitas SDM tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan [8].

Disiplin merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja karyawan. Dalam bidang energi, di mana tempat kerja bersifat dinamis dan penuh tantangan, disiplin menjadi kunci keberhasilan. Disiplin berarti mematuhi peraturan kerja, tepat waktu, dan memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Tantangan terbesar bagi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam adalah kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran, prosedur kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja, dan tanggung jawab. Disiplin yang tinggi tidak hanya mengurangi risiko kesalahan kerja, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang aman dan produktif bagi karyawan bagi karyawan. Oleh karena itu, penerapan kebijakan yang mendukung peningkatan kedisiplinan menjadi prioritas perusahaan.

Disiplin mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawab, yang secara langsung memengaruhi kinerja dan efektivitas mereka [9]. Disiplin menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan tugas diselesaikan secara tepat waktu, serta mendorong tanggung jawab individu maupun kolektif. Selain itu, disiplin membantu menjaga struktur kerja yang tertib dan terorganisir, sehingga meminimalkan gangguan dan memastikan keselarasan antara perilaku karyawan dengan misi organisasi [10]. Disiplin kerja sendiri berkontribusi pada hasil yang lebih baik, dengan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan produktivitas karyawan [11][12]. Selain mempengaruhi kinerja individu, pengembangan disiplin juga akan memunculkan rasa akuntabilitas dalam budaya organisasi. Hal inilah yang dikemukakan oleh [12][13]. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah faktor yang sangat krusial dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya tingkat disiplin kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja dan memberikan manfaat bagi organisasi melalui pencapaian tujuan yang diharapkan di PT PLN (Persero) Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam. Untuk data kehadiran karyawan dapat kita lihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Absensi

TOTAL PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA 2024	TOTAL HARI KERJA SELURUH PEGAWAI	TERLAMBAT	MANGKIR	IZIN	SAKIT	CUTI BERSALIN	CUTI TAHUNAN	CUTI BESAR	TOTAL	PERSENTASE KETIDAK HADIRAN
181	250	45,250	62	9	154	43	-	717	153	1,138	2.51%

Berdasarkan penelitian terdahulu, disiplin kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan [14]. Sementara itu, penelitian lainnya mengungkapkan disiplin kerja tidak dampak positif terhadap kinerja karyawan [15]. Motivasi kerja memiliki fungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti pencapaian pribadi, maupun faktor ekstrinsik, seperti upah yang diberikan, kondisi kerja yang mendukung, penghargaan, pengembangan potensi individu, tanggung jawab, hubungan interpersonal dan kebijakan dan administrasi perusahaan. Dalam konteks PT PLN Indonesia Power, motivasi kerja menjadi penting mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab karyawan di sektor pembangkitan energi.

Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membawa komitmen yang lebih besar dari karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan menyebabkan rendahnya semangat kerja, absensi, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, menemukan cara untuk meningkatkan motivasi harus diidentifikasi oleh perusahaan seperti mengelola kompensasi yang sesuai, pelatihan yang relevan, dan suasana tempat kerja yang kondusif.

Motivasi adalah salah satu aspek krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memengaruhi kinerja karena individu yang termotivasi akan lebih bersemangat, tekun, dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi dari atasan dan lingkungan kerja yang mendukung juga dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja [16]. Motivasi kerja yang tinggi berhubungan positif dengan produktivitas yang tinggi karena pekerja yang termotivasi menjadi lebih terlibat dan efektif dalam melakukan pekerjaan mereka [17][18]. Hal ini juga ditunjukkan dari penelitian bahwa motivasi lebih efektif jika diintegrasikan dengan disiplin kerja yang tinggi [13]. Berdasarkan penelitian terdahulu, Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja

karyawan [19]. Sementara itu, penelitian lainnya menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan [20].

Dalam sektor pembangkitan energi seperti PT PLN Indonesia Power, kinerja karyawan juga memiliki peran krusial karena secara langsung memengaruhi efisiensi operasional, keselamatan, dan inovasi. Karyawan berkinerja tinggi mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan memastikan keandalan dan kemampuan adaptasi di sektor yang sangat menuntut. Efisiensi operasional dapat ditingkatkan melalui penerapan praktik SDM yang inovatif, seperti pelatihan berkelanjutan dan insentif berbasis kinerja, yang secara efektif mendorong produktivitas [21].

Penilaian kinerja yang efektif, umpan balik berkelanjutan, serta pengembangan berbasis kompetensi dapat meningkatkan motivasi, akuntabilitas, dan keterlibatan karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan perusahaan [22]. Dengan demikian, integrasi strategi sumber daya manusia yang berfokus pada akuisisi dan pengembangan bakat menjadi faktor penting untuk mempertahankan pertumbuhan dan daya saing di lanskap energi yang dinamis [21].

Efek manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan sangat beragam, mencakup peningkatan motivasi, komitmen, dan hasil kerja yang berkontribusi pada produktivitas dan daya saing organisasi. Praktik yang efektif, seperti rekrutmen dan seleksi yang strategis, membantu organisasi menarik karyawan yang terampil dan kreatif untuk meningkatkan kinerja [23]. Selain itu, pelatihan berkelanjutan mendukung pengembangan keterampilan dan inovasi, sementara evaluasi kinerja reguler dan insentif yang sesuai memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik [23].

Efek gabungan antara motivasi dan disiplin memperlihatkan dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini bersama-sama mampu menciptakan sinergi yang secara substansial meningkatkan performa individu maupun organisasi [5][24]. Dengan menerapkan strategi yang mendukung pengembangan motivasi dan disiplin secara simultan, organisasi dapat mengharapkan peningkatan yang nyata dalam kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan operasionalnya [17][18].

PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam memiliki peran yang strategis dalam mendukung kebutuhan energi nasional melalui pembangkitan listrik yang andal dan efisien. Sebagai salah satu unit bisnis utama di sektor energi, Asam Asam memiliki tuntutan tinggi untuk menjaga keandalan operasional dan inovasi di tengah tantangan industri yang dinamis, termasuk kebutuhan akan efisiensi energi dan penerapan teknologi baru. Kontribusinya yang signifikan dalam menciptakan pasokan listrik untuk kawasan regional Kalimantan, memegang kontribusi signifikan dalam mendukung perkembangan ekonomi wilayah tersebut. Dalam hal lain, tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan lingkungan operasional yang kompetitif menjadikan unit ini sebagai subjek yang relevan untuk mengeksplorasi hubungan antara kualitas sumber daya manusia (SDM), disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Meskipun sejumlah penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan, namun masih terdapat gap dalam penelitian yang mengkaji secara spesifik bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dalam konteks perusahaan energi seperti PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam. Penelitian sebelumnya cenderung fokus pada pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, tanpa mempertimbangkan dinamika hubungan antara kualitas SDM, disiplin, dan motivasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Selain itu, kebanyakan penelitian yang ada cenderung berorientasi pada sektor industri yang lebih umum, sementara sektor energi memiliki tantangan operasional yang unik, seperti tuntutan efisiensi energi, keselamatan kerja, dan penerapan teknologi baru. Maka dari itu, tujuan penelitian ini untuk mengisi gap tersebut dengan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai interaksi antara kualitas SDM, disiplin, dan motivasi, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di sektor energi, khususnya pada PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam.

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana kualitas sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam. Penelitian ini penting karena memberikan wawasan mendalam yang dapat digunakan untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal di sektor energi. Dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga listrik yang efisien dan berkelanjutan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan, tidak hanya dalam meningkatkan kinerja individu tetapi juga dalam memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan. Penelitian

ini juga memberikan kontribusi akademis dengan memperkaya literatur tentang praktik sumber daya manusia yang optimal di sektor energi yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan sektor lainnya.

RUMUSAN MASALAH :

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Peran Disiplin terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

TUJUAN PENELITIAN :

Sedangkan untuk tujuan dari diadakannya penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui Peran Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

KATEGORI SDGS : Penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan beberapa kategori dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Salah satunya adalah SDG 8, yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan industri berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan mempunyai disiplin tinggi untuk mendukung efisiensi kerja dan produktivitas, sehingga mendorong stabilitas ekonomi perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir serta mempunyai motivasi yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penciptaan pekerjaan layak yang mendukung pertumbuhan ekonomi.

II. LITERATUR REVIEW

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kemauan yang diwujudkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya [25]. Kualitas sumber daya manusia (SDM) mencakup pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas layanan. Pengembangan SDM (HRD) menjadi inti dari peningkatan kualitas ini, dengan program pelatihan dan pengembangan yang beroperasi di tingkat mikro dan makro guna memperkuat pertumbuhan individu dan organisasi [26]. Selain itu, mekanisme jaminan kualitas, seperti pelatihan berkelanjutan, motivasi, dan analisis ekonomi, menjadi elemen penting untuk memastikan optimalisasi sumber daya dan menjaga kualitas layanan [27]. Pendekatan ini relevan di berbagai sektor, termasuk industri jasa, di mana kualitas SDM yang melibatkan kompetensi, perilaku profesional, dan daya tanggap langsung berdampak pada kepuasan pelanggan serta perkembangan sektor tersebut.

Standar peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa perspektif, yang meliputi disiplin, kapasitas untuk menangani berbagai fungsi di tempat kerja, penguasaan strategi atau sistem tertentu yang memungkinkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan mengembangkan kemampuan berpikir konseptual. Kemampuan konseptual ini meliputi kemampuan meramalkan, merencanakan, dan bertindak sesuai dengan target yang diinginkan. Selain itu, pengembangan etos kerja meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengembangkan kemampuan yang berkaitan dengan koordinasi, kerja sama, menjaga hubungan strategis, berkreasi secara mandiri, dan mengambil langkah inovatif yang mendukung pencapaian tujuan kerja [7].

Disiplin

Konsep disiplin adalah masalah kepatuhan terhadap peraturan, sedangkan disiplin diartikan sebagai upaya menciptakan suatu keadaan dimana lingkungan kerja yang tertib, efektif, dan berhasil dengan menerapkan sistem peraturan yang benar. Disiplin kerja mengacu pada suatu keadaan tertib dalam organisasi dimana dengan kesadaran dan keinsyafan, individu atau kelompok yang masuk ke dalam organisasi tersebut mengikuti dan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin ini penting untuk menciptakan keselarasan antara keinginan dan kenyataan, sehingga mendorong karyawan untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka [28].

Disiplin mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawab, yang secara langsung memengaruhi kinerja dan efektivitas mereka [9]. Kedisiplinan juga menanamkan rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap peran mereka di perusahaan [16]. Disiplin menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan tugas diselesaikan secara tepat waktu, serta mendorong tanggung jawab individu maupun kolektif. Selain itu, disiplin membantu menjaga struktur kerja yang tertib dan terorganisir, sehingga meminimalkan gangguan dan memastikan keselarasan antara perilaku karyawan dengan misi organisasi [10].

Pengukuran disiplin dalam organisasi dapat dilakukan melalui beberapa indikator. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan peraturan dapat diukur secara kuantitatif untuk menilai efektivitas implementasi disiplin. Umpan balik dari karyawan melalui survei atau wawancara juga memberikan wawasan penting mengenai persepsi dan penerapan disiplin di tempat kerja [29]. Selain itu, aspek kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara disiplin dan hasil kerja karyawan, sehingga memberikan gambaran tentang efektivitas manajemen disiplin dalam meningkatkan produktivitas [5]. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam memonitor dan meningkatkan tingkat kedisiplinan di lingkungan kerja mereka.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuannya. Beberapa teori motivasi memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Maslow, melalui teori hirarki kebutuhannya, menjelaskan bahwa orang termotivasi oleh kebutuhan yang berurutan, mulai dari kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal hingga kebutuhan untuk mencapai potensi diri [30]. Konsep motivasi melibatkan faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak menuju pencapaian tujuan [31]. Maslow mengemukakan hirarki kebutuhan, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, sementara teori penentuan nasib mandiri menekankan pentingnya motivasi intrinsik berbasis otonomi, kompetensi, dan keterkaitan [32][33]. Motivasi memengaruhi cara mereka mengelola waktu, menyelesaikan tugas, dan meningkatkan kualitas kerja. Tanpa motivasi, karyawan cenderung kehilangan fokus dan komitmen terhadap pekerjaannya [16].

Motivasi dapat diukur melalui berbagai cara yang menggambarkan tingkat keterlibatan dan pencapaian individu dalam lingkungan kerja. Salah satu indikator yang dapat digunakan adalah kinerja, seperti produktivitas dan kualitas kerja, yang mencerminkan tingkat motivasi seorang karyawan. Survei keterlibatan karyawan juga merupakan alat yang berguna untuk menilai kepuasan dan komitmen mereka, memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor motivasi yang ada. Selain itu, pencapaian tujuan, baik yang bersifat pribadi maupun organisasi, dapat menjadi indikator penting dalam menilai motivasi, karena menunjukkan sejauh mana individu berhasil mencapai target yang telah ditetapkan [34]. Motivasi tiap individu berbeda, perusahaan perlu strategi motivasi yang fleksibel untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

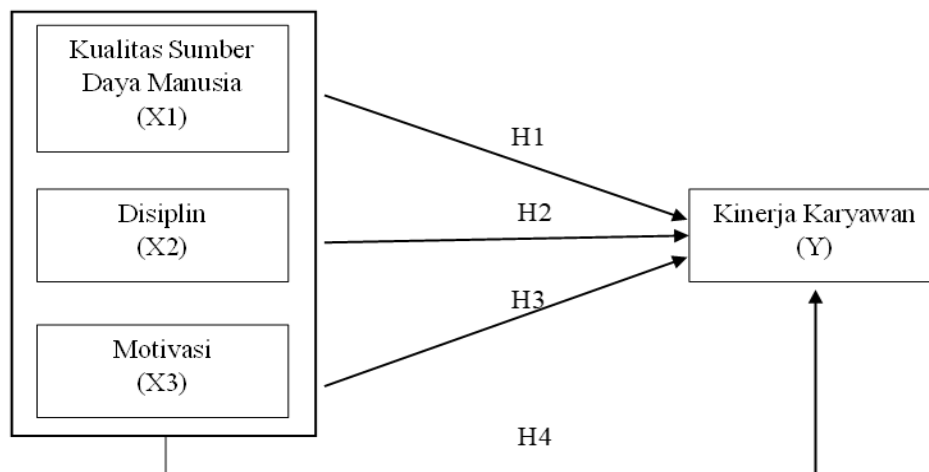
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai sejauh mana karyawan berhasil memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka, yang secara langsung berpengaruh pada produktivitas organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang karir, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja [33]. Kinerja yang tinggi dari karyawan akan mendorong peningkatan efisiensi, inovasi, dan kesuksesan secara keseluruhan dalam organisasi. Hubungan antara kinerja karyawan dan produktivitas

organisasi saling terkait. Karena ketika kinerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas organisasi, sehingga membentuk proses melingkar di mana masing-masing meningkatkan yang lain. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek kunci yang mendukung pencapaian tujuan organisasi [35].

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen [35]. Selain faktor-faktor tersebut, gaya kepemimpinan juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan motivasi dan disiplin di antara karyawan, yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka [36]. Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas, manajemen pengetahuan merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan pengetahuan dengan baik dapat mendorong inovasi dan kreativitas, yang kemudian meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi [37].

Kerangka dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dari penelitian ini adalah:

H1: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kualitas Sumber Daya Manusia, kedisiplinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan terutama ditujukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini peneliti menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Data kuantitatif bersifat purposive, atau banyak jenis data yang diambil dari sumbernya.

Populasi dan Sampling

Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam yang berjumlah 181 orang dijadikan sebagai populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu semua populasi yang sudah ada diikutsertakan. Jadi, seluruh karyawan yang berjumlah 181 orang menjadi responden penelitian ini. Alasan penggunaan sampel jenuh adalah untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan lebih representatif sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan tanpa adanya kemungkinan bias yang biasanya terjadi apabila menggunakan random sampling.

Variabel Operasional

1. Kualitas Sumber Daya (X1)

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan keterampilan, pengalaman yang dimilikinya yang berguna untuk menunjang perkembangan perusahaan agar mampu bersaing [24]. Adapun indikator dari kualitas sumber daya manusia yakni:

- a. Kualitas intelektual
- b. Pendidikan
- c. Pemahaman terhadap bidangnya
- d. Kemampuan
- e. Semangat kerja
- f. Kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian

2. Disiplin (X2)

Disiplin dalam hal ini diartikan sebagai kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perilaku-perilaku normatif dan mematuhi peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan membuat perusahaan lebih cepat dalam mencapai tujuannya, sementara jika disiplin karyawan rendah akan menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan perusahaan [38]. Indikator dari disiplin yakni:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Tata cara kerja
- c. Ketaatan atas atasan
- d. Kesadaran Bekerja
- e. Tanggung Jawab

3. Motivasi (X3)

Motivasi dapat diartikan sebagai sumber kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik dari dalam dirinya maupun dari luar yang mampu untuk membuat seseorang tersebut berperilaku sesuai dengan arah dan ketentuan, intensitas serta jangka waktu yang ditetapkan [39]. Adapun indikator Motivasi yakni:

- a. Tanggung Jawab
- b. Prestasi Kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dan pencapaian karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan disebut sebagai Kinerja karyawan [35]. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yakni:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan kerja

d. Efektifitas

Tabel 4. Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan keterampilan, pengalaman yang dimilikinya yang berguna untuk menunjang perkembangan perusahaan agar mampu bersaing [24].	1. Kualitas Intelektual 2. Pendidikan 3. Memahami dibidangnya 4. Kemampuan 5. Semangat Kerja 6. Kemampuan Perencanaan Pengorganisasian	Skala likert
Disiplin	kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perilaku-perilaku normatif dan mematuhi peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan membuat perusahaan lebih cepat dalam mencapai tujuannya, sementara jika disiplin karyawan rendah akan menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan perusahaan [38].	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	Skala likert
Motivasi	Seperangkat kekuatan baik sumber kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik dari dalam dirinya maupun dari luar yang mampu untuk membuat seseorang tersebut berperilaku sesuai dengan arah dan ketentuan, intensitas serta jangka waktu yang ditetapkan [39].	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan Yang Menantang	Skala likert
Kinerja Karyawan	Hasil dan pencapaian karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan disebut sebagai Kinerja karyawan [35].	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen	Skala likert

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun dengan skala Likert. Setiap responden diharuskan mengisi kuesioner yang terdiri dari berbagai item pertanyaan yang dikategorikan ke dalam empat aspek utama: Kualitas SDM, Disiplin, motivasi dan kinerja. Skala Likert dipilih karena mudah dipahami oleh responden dan memungkinkan pengukuran yang konsisten terhadap persepsi mereka, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

Teknik Analisis Data

Variabel Operasional

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian mengacu pada sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu menilai secara akurat aspek atau makna sebenarnya yang ingin diukur. Rumus untuk menghitung validitas ditampilkan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- X = Skor individual dari seluruh item
- Y = Skor total dari seluruh item
- N = Jumlah responden
- X^2 = Total kuadrat skor X
- Y^2 = Total kuadrat skor Y

Sebuah item dikatakan valid apabila koefisien korelasi untuk setiap factor bernilai positif dan berada diatas 0,05. Proses validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung.

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka item tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu memberikan hasil yang konsisten, akurat, dan dapat dipercaya. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus berikut:

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Keterangan:

- A = Koefisien reliabilitas
- K = Jumlah item dalam uji reliabilitas
- r = Rata-rata korelasi antar item

3. Uji Asumsi Klasik

III.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen, independen, atau keduanya memiliki distribusi data yang normal, mendekati normal, atau tidak normal. Apabila data tidak berdistribusi normal, metode analisis nonparametrik dapat diterapkan. Sebaliknya, jika data berdistribusi normal, pendekatan analisis parametrik seperti regresi dapat digunakan. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov diterapkan untuk menguji normalitas data. Distribusi data dinyatakan normal jika nilai signifikansi variabel adalah $\geq 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan H_0 ditolak.

III.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang kuat antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Nilai tolerance yang rendah menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi, karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$, yang menandakan adanya masalah multikolinearitas. Secara umum, ambang batas yang digunakan adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau $VIF > 10$. Peneliti perlu menentukan tingkat kolinearitas yang masih dianggap dapat diterima dalam analisis.

III.3 Uji Multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual di antara pengamatan. Masalah heteroskedastisitas muncul jika varians residual tidak seragam di seluruh pengamatan.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Disiplin, dan Motivasi terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

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

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (kinerja keryawan)
- a = Konstanta regresi
- b_1 = Koefisien regresi Kualitas SDM
- b_2 = Koefisien regresi Disiplin
- b_3 = Koefisien regresi Motivasi
- X_1 = Kualitas SDM
- X_2 = Disiplin
- X_3 = Motivasi

5. Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara individual. Tahapan uji t meliputi:

- a. Penentuan hipotesis
- b. Menghitung thitung, rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi parsial
- k = Jumlah variable independen
- n = Ukuran sampel
- c. Penentuan Tingkat Signifikansi
Signifikansi diuji pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$)
- d. Menghitung t table
Diperoleh dari tabel distribusi t pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adengan derajat kebebasan ($df = n - k$)
- e. Kriteria pengujian:
 - Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- f. Menarik Kesimpulan
- Jika H_0 ditolak dan H_1 diterima maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitupun sebaliknya.
 - Jika H_0 ditolak dan H_2 diterima maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya.
6. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel seperti kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi Kinerja Karyawan. Rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 + R(N - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah data

K = Jumlah variable independent

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

X = Variabel independen

b = Koefisien regresi

Y = Variabel dependen

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada survei menggunakan kuesioner skala Likert bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar dapat menggambarkan konsep yang ingin diukur. Validitas dapat diuji dengan menghitung korelasi antara setiap item dalam kuesioner dengan total skor keseluruhan atau melalui pendekatan statistik seperti validitas konstruksi (construct validity) dan validitas isi (content validity). Data dianggap valid apabila nilai $R\text{-hitung}$ lebih besar daripada nilai $R\text{-tabel}$ [40].

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai-R	Hasil
X1.1	0,476	Valid
X1.2	0,575	Valid
X1.3	0,466	Valid
X1.4	0,486	Valid

X1.5	0,515	Valid
X2.1	0,526	Valid
X2.2	0,492	Valid
X2.3	0,682	Valid
X2.4	0,696	Valid
X2.5	0,447	Valid
X3.1	0,565	Valid
X3.2	0,538	Valid
X3.3	0,605	Valid
X3.4	0,447	Valid
X3.5	0,544	Valid
Y1	0,621	Valid
Y2	0,536	Valid
Y3	0,563	Valid
Y4	0,426	Valid
Y5	0,530	Valid
Nilai R- Tabel: 0, 1459		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini semua nilai R-hitung pada seluruh item kuesioner melebihi nilai R- Tabel (0,1459). Maka dari itu semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian, seperti kuesioner. Dalam kuesioner berbasis skala Likert, reliabilitas umumnya dianalisis menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang menghitung tingkat keterkaitan antar item dalam kuesioner. Instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 [40].

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.842	22

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis data, setiap variabel penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar $0,842 > 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau konsisten. Dengan kata lain, item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang kuat dalam mengukur variabel yang sama, sehingga instrumen tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten jika penelitian dilakukan kembali.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

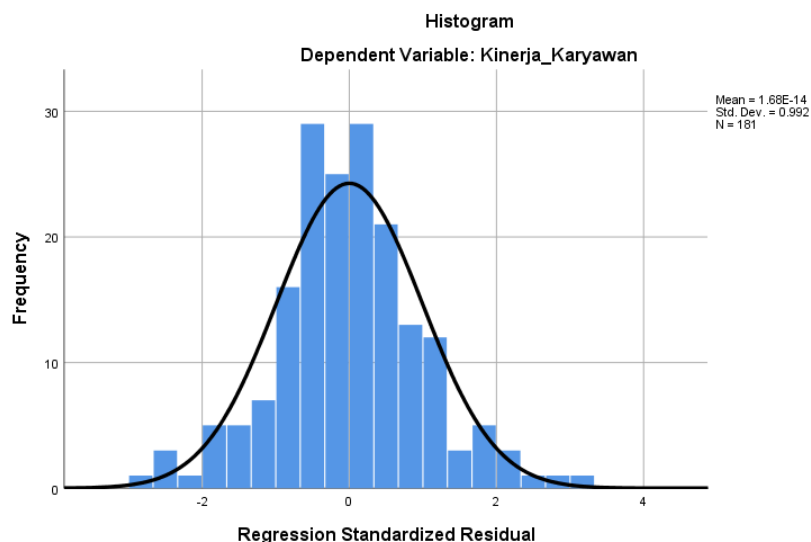
Pengujian normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi linear berganda mengikuti distribusi normal. Hal ini merupakan asumsi krusial agar hasil analisis regresi menjadi sah dan dapat diinterpretasikan secara akurat [40]. Pengujian ini juga memastikan bahwa model hubungan antar variabel dapat diterapkan dengan tepat. Pada penelitian ini penulis menggunakan 3 jenis uji normalitas yang meliputi uji Kolmogorov Smirnov, grafik histogram dan grafik normal P-Plot. Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

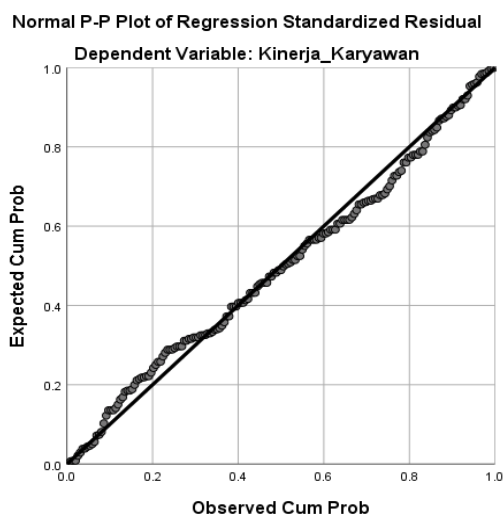
N	181
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	0.0000000

	Std. Deviation	0.43602203
Most Extreme Differences	Absolute	0.062
	Positive	0.062
	Negative	-0.055
Test Statistic		0.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.085 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.



Gambar 2. Grafik Histogram

Gambar 3. Grafik Normal *P-Plot*

Berdasarkan tabel dan gambar diatas maka hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,085, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Selain itu, nilai Test Statistic sebesar 0,062 dengan perbedaan ekstrem terbesar (absolut) 0,062 menunjukkan bahwa penyimpangan dari distribusi normal sangat kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi linear berganda memenuhi asumsi normalitas, sehingga model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.
- b. Histogram menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati bentuk normal, dengan sebagian besar nilai terkonsentrasi di sekitar nol, sebagaimana terlihat dari kurva normal yang mengikuti pola data secara simetris. Nilai mean sebesar 1.68E-14 (mendekati nol) dan standar deviasi 0.992 mendukung kesimpulan bahwa residual memiliki distribusi yang cukup stabil. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada ekor distribusi, pola keseluruhan menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.
- c. Berdasarkan Normal P-P Plot yang ditampilkan, titik-titik residual terlihat sebagian besar sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Penyimpangan dari garis diagonal sangat minimal, yang mendukung terpenuhinya asumsi normalitas dalam model regresi linear berganda. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki distribusi residual yang sesuai dengan asumsi normalitas, sehingga dapat diandalkan untuk interpretasi dan analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa antar variabel independen dalam regresi linier berganda tidak terjadi hubungan korelasi yang kuat, karena hal tersebut dapat mengurangi keakuratan dalam mengestimasi koefisien regresi. Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 [40].

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

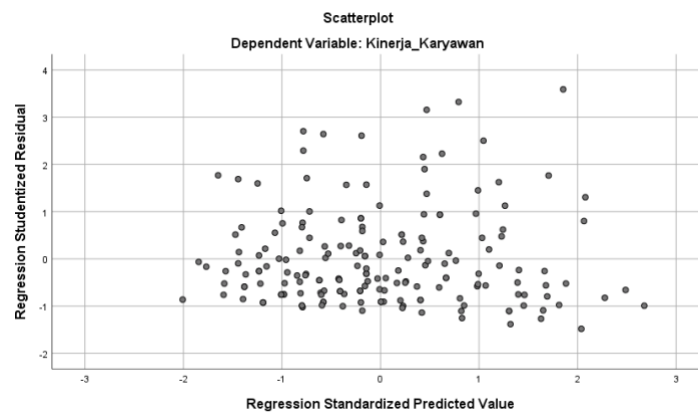
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas SDM	0,681	1,468
Disiplin	0,514	1,945
Motivasi	0,581	1,720

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, semua variabel independen dalam model memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Secara spesifik, variabel Kualitas SDM memiliki Tolerance sebesar 0,681 dan VIF sebesar 1,468, variabel Disiplin memiliki Tolerance sebesar 0,514 dan VIF sebesar 1,945, serta variabel Motivasi memiliki Tolerance sebesar 0,581 dan VIF sebesar 1,720. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model, sehingga hubungan antar variabel independen tidak terlalu kuat dan estimasi koefisien regresi dapat dianggap akurat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa variasi kesalahan (residual) tetap sama di semua nilai variabel prediktor, yang merupakan syarat penting dalam regresi linier berganda. Uji ini membantu memastikan model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias dan interpretasinya dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot [40].



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Gambar Scatterplot diatas menunjukkan distribusi residual yang tersebar acak tanpa pola tertentu di sekitar sumbu horizontal. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen dalam sebuah model regresi linear berganda. Uji ini sangat berguna untuk melihat sejauh mana variabel independent mempengaruhi variabel dependen [40].

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.938	.440

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan table 9, nilai R-Square sebesar 0,939 yang berarti variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 93,9% dan sisanya 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat antar variabel dependen dan independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dipilih karena dapat menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan. Selain itu regresi linear berganda juga mampu untuk memberikan besaran nilai kontribusi pengaruhnya pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sehingga memudahkan dalam hal analisis [40]. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,243 + 0,057X_1 + 0,148X_2 + 0,738X_3 + e$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas SDM, disiplin, dan motivasi semuanya berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai konstanta sebesar 1.243 menunjukkan bahwa jika kualitas SDM, disiplin, dan motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada tingkat awal sebesar 1.243. Koefisien 0.057 untuk variabel kualitas SDM (X_1) menunjukkan bahwa jika kualitas SDM meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.057, dengan

asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien 0.148 untuk variabel disiplin (X_2) mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.148, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien 0.738 untuk variabel motivasi (X_3) menunjukkan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.738, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kualitas SDM dan disiplin.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dalam regresi digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika p-value < 0,05, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen [40].

Tabel 10. Hasil Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.243	.415		2.994	.003
	TOTAL_X1	.057	.021	.059	2.650	.009
	TOTAL_X2	.148	.021	.180	6.986	.000
	TOTAL_X3	.738	.022	.813	33.512	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel kualitas SDM memiliki nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dengan kata lain, dalam konteks penelitian ini, ketiga variabel, yaitu kualitas SDM, disiplin, dan motivasi, secara statistik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiganya, motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin dan kualitas SDM. Dengan ini, hipotesis penelitian yaitu H_1, H_2 , dan H_3 terkait pengaruh signifikan dari ketiga variabel terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan atau serentak. Berbeda dengan uji t yang mengevaluasi pengaruh variabel secara parsial, uji F menguji relevansi model secara keseluruhan. Jika hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yang rendah (p-value < 0,05), maka kita dapat menyimpulkan bahwa model dianggap signifikan secara keseluruhan [40].

Tabel 11. Hasil Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.355	3	176.785	914.385	.000 ^b
	Residual	34.221	177	.193		
	Total	564.575	180			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil tabel 11 dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi pada uji F adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan adanya interaksi atau kontribusi dari ketiga variabel tersebut dalam peningkatan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yang meliputi kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi. Pengambilan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen didasarkan pada pentingnya kinerja sebagai indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Tiga variabel independen kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi dipilih karena memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Disiplin kerja berkontribusi pada terciptanya keteraturan, efisiensi, dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas. Sementara itu, motivasi menjadi faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting dan memiliki pengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena secara langsung mempengaruhi keberhasilan organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodliyah et al., (2024). Penelitian tersebut menjelaskan ketika karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis. Sebaliknya, ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan [41]. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti pemberian kompensasi yang adil dan pengembangan budaya kerja yang mendukung, menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal [42][43].

Di sisi lain, penting untuk menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia yang tinggi tidak berarti tanpa tantangan. Organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang strategis agar dapat mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, termasuk memastikan bahwa kemampuan karyawan tetap relevan dengan dinamika pasar [41]. Strategi ini tidak hanya membantu organisasi memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memperkuat posisi mereka dalam persaingan pasar. Namun, organisasi sering kali menghadapi kendala seperti tingkat pergantian karyawan yang tinggi atau resistensi terhadap perubahan. Tantangan ini dapat merusak potensi sumber daya manusia yang berkualitas, jika tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang proaktif dalam mengatasi masalah ini, misalnya melalui pelatihan yang berkelanjutan, program pengembangan karier, dan komunikasi yang efektif [43].

Selain kualitas sumber daya manusia, faktor kedisiplinan karyawan juga memainkan peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Zahro (2024) yang menjelaskan bahwa disiplin memastikan tugas-tugas diselesaikan secara sistematis dan efisien, sehingga mendukung kelancaran operasi organisasi secara keseluruhan [44]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan Perusahaan [16]. Kedisiplinan membantu menciptakan alur kerja yang teratur dan terorganisasi. Pegawai yang disiplin lebih fokus pada tanggung jawabnya, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan meminimalkan waktu yang terbuang [45]. Tidak hanya itu, disiplin juga memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih terorganisir dan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik [46]. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Bahkan, penelitian menemukan bahwa hingga 97% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki [47]. Kedisiplinan ini berfungsi sebagai landasan untuk menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan memastikan efisiensi operasional organisasi [45].

Disisi lain, faktor disiplin kerja tidak berdiri sendiri dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor lain, seperti motivasi kerja, sering kali berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat dampak disiplin terhadap hasil kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi biasanya juga memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai target mereka, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan [46]. Di sisi lain, dampak disiplin kerja akan lebih efektif jika

didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kebijakan kompensasi yang adil. Pendekatan yang menggabungkan disiplin kerja dengan faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi memberikan peluang lebih besar bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik memang penting, tetapi ketika diintegrasikan dalam manajemen yang komprehensif, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih signifikan dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan motivasi karyawan dalam bekerja. Seperti yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya bahwa faktor disiplin dan sumber daya manusia jika diintegrasikan dengan motivasi maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan semakin signifikan dan berkelanjutan. Dalam penelitian ini penulis juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Noorzad et al., (2024) bahwa motivasi karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan perilaku terkait tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, efisien dalam memenuhi tenggat waktu, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi [48]. Motivasi yang tinggi juga berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat kinerja [49]. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan dedikasi dan keinginan untuk bekerja secara optimal [31].

Faktor utama yang memengaruhi motivasi karyawan mencakup motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja dan peluang pertumbuhan pribadi, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika mereka menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan [49][50]. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, termasuk imbalan finansial, pengakuan, dan keamanan kerja, juga memiliki dampak positif terhadap kinerja, terutama di sektor perbankan dan telekomunikasi [48][50]. Selain itu, budaya kerja yang positif dan kepemimpinan yang mendukung menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan [49][51]. Namun perlu diingat bahwa penekanan berlebihan pada motivasi ekstrinsik berpotensi mengurangi motivasi intrinsik, yang dapat menurunkan keterlibatan dan kinerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu menyeimbangkan kedua jenis motivasi untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi kinerja karyawan.

Mengintegrasikan faktor-faktor kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh simultan antara ketiga variabel tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi menjadi elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, karena kompetensi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kinerja [52]. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, ditambah dengan motivasi yang tinggi serta disiplin kerja yang baik, cenderung menunjukkan kualitas dan efektivitas pekerjaan yang lebih baik [53]. Sumber daya manusia yang berkualitas juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong yang meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja mereka [52].

Di sisi lain, disiplin kerja juga memainkan peran yang penting dalam menjaga kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan meningkatkan produktivitas [54]. Penting untuk diingat bahwa meskipun integrasi ketiga faktor ini umumnya menghasilkan peningkatan kinerja, penekanan yang berlebihan pada disiplin dapat berpotensi menghambat kreativitas dan kepuasan kerja karyawan. Terlalu banyak fokus pada aturan atau kontrol yang ketat bisa menurunkan tingkat inovasi dan kenyamanan kerja, yang berpotensi berdampak negatif pada kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, menyeimbangkan kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

V. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dapat berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas.

Di sisi lain, disiplin kerja yang baik memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu, yang mendukung kelancaran operasi organisasi dan pencapaian hasil yang optimal. Selain itu, motivasi karyawan, baik intrinsik yang berasal dari kepuasan kerja dan rasa pencapaian pribadi, maupun ekstrinsik yang didorong oleh imbalan eksternal, berperan penting dalam mendorong keterlibatan dan kinerja mereka. Ketiga faktor ini bekerja secara simultan dan saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan produktif.

Namun, penting untuk diingat bahwa organisasi perlu menyeimbangkan ketiga faktor ini untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penekanan yang berlebihan pada satu faktor, seperti disiplin yang ketat atau motivasi ekstrinsik yang berfokus pada imbalan material, dapat berisiko menurunkan aspek lain yang tak kalah penting, seperti kreativitas, inovasi, atau motivasi intrinsik yang berhubungan dengan rasa kepuasan pribadi dalam pekerjaan. Jika tidak diimbangi, hal ini dapat menghambat keterlibatan karyawan dan menurunkan kinerja mereka dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menggunakan pendekatan yang tepat dalam mengelola kualitas sumber daya manusia, disiplin, dan motivasi yang sangat diperlukan untuk mencapai keseimbangan yang efektif. Pendekatan yang seimbang ini akan memungkinkan organisasi untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang, meningkatkan daya saing, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan dan program pengembangan karier untuk memastikan keterampilan karyawan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan budaya kerja yang mendukung, harus terus diperkuat untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Langkah-langkah ini akan membantu organisasi mencapai hasil kinerja yang lebih baik dan memperkuat daya saing di pasar. Selain itu, organisasi perlu menyeimbangkan disiplin kerja dengan kebijakan yang mendukung kreativitas dan kesejahteraan karyawan. Terlalu banyak fokus pada kontrol yang ketat dan aturan dapat menurunkan inovasi dan kepuasan kerja, yang berdampak negatif pada kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara kepatuhan terhadap kebijakan dan kebebasan untuk berinovasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan tesis ini. Terima kasih disampaikan kepada Bapak Sriyono, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang sangat berharga selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh karyawan PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Asam Asam yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta atas doa, dukungan moral, dan semangat yang tak henti-hentinya diberikan. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan menjadi amal kebaikan yang mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

REFERENSI

- [1] K. J. Pranata L, N. Kadir, and F. Umar, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I," *Point J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–30, Jun. 2023, doi: 10.46918/point.v5i1.1820.
- [2] Muhammad Rizki Firdaus Muslim and Firman Shakti Firdaus, "Pengaruh Penilaian Berbasis Key Performance Indicator (KPI) terhadap Kinerja Karyawan CV Satria Perdana Kota Cimahi," *Bandung Conf. Ser. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 822–829, Feb. 2024, doi: 10.29313/bcsbm.v4i1.12113.
- [3] S. Alqarni, H. Hamsan, R. Mohd Rasdi, and H. Abdul Rahman, "A Systematic Literature Review on Job Performance in Diverse Organizations from 2010 to 2023," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 13, no. 18, Dec. 2023, doi: 10.6007/IJARBS/v13-i18/19960.
- [4] F. Agus Triansyah, W. Hejin, and S. Stefania, "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review,"

- J. Markcount Financ.*, vol. 1, no. 2, pp. 118–127, May 2023, doi: 10.55849/jmf.v1i2.102.
- [5] Muhammad Adnan Wazan, Suparmi Suparmi, and Galuh Juniarto, “The Effect Of Human Resource Quality And Work Professionalism On Employee Performance,” *Int. Conf. Digit. Adv. Tour. Manag. Technol.*, vol. 1, no. 1, pp. 283–295, Dec. 2023, doi: 10.56910/ictmt.v1i1.71.
 - [6] A. Halawi, R. Rasheed, and B. Al Belushi, “The Effect of Human Resource Analytics on Employee Performance,” *Rev. Gestão Soc. e Ambient.*, vol. 18, no. 5, p. e05569, Mar. 2024, doi: 10.24857/rgsa.v18n5-060.
 - [7] N. L. P. E. Y. Prastiwi, L. K. Ningsih, and K. P. Putrini, “Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 78–88, Jun. 2022, doi: 10.38043/jimb.v7i1.3521.
 - [8] G. R. Ayomi, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang,” *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 9, no. 24, 2023, doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10431744>.
 - [9] L. Kristiyanti, “Kedisiplinan Kerja Karyawan Untuk Peningkatan Kinerja (Studi Pengamatan Di PT. Tri Usaha Sejahtera Pratama),” *J. Ilm. Keuang. Akunt. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 01–07, Feb. 2022, doi: 10.53088/jikab.v1i1.4.
 - [10] R. Goedurov, “Public Sector Organizations: Work Environment, Employee Behavior and Discipline,” *Int. J. Pap. Public Rev.*, vol. 1, no. 2, pp. 31–36, Sep. 2020, doi: 10.47667/ijppr.v1i2.17.
 - [11] R. Setiawan, I. Ananta Vidada, S. S. Hadi, and N. R. Zhaifiraah, “Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance,” *Hum. Cap. Organ.*, vol. 1, no. 2, pp. 55–65, Apr. 2024, doi: 10.58777/hco.v1i2.169.
 - [12] G. Nurpribadi, E. Rulianti, and F. R. Al Banteni, “The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance,” *Ilomata Int. J. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 294–307, Jan. 2024, doi: 10.52728/ijjm.v5i1.1057.
 - [13] F. U. Hernandi and R. . Juddy Prabowo, “The Effect of Discipline Development and Work Motivation on the Performance: Empirical Study from Civil Servants at the Spatial Planning Office Bekasi City, Indonesia,” *Golden Ratio Hum. Resour. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 85–98, Jul. 2024, doi: 10.52970/grhrm.v4i2.461.
 - [14] T. Meilani and R. Muttaqin, “Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 5, no. 1, pp. 32–49, Mar. 2024, doi: 10.47747/jnmppsdm.v5i1.1694.
 - [15] H. Tannady *et al.*, “Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional,” *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3712>.
 - [16] N. A. Machsunah and S. Sriyono, “Effect of The Democratic Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment on the Performance of Kindergarten Teachers in Gempol Sub-district.” Sep. 14, 2023. doi: 10.21070/ups.3126.
 - [17] S. Ardyansyah and S. Widodo, “Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Commod. J. Econ. Bus.*, vol. 5, no. 1, pp. 057–070, Jul. 2024, doi: 10.59689/commo.v5i1.1009.
 - [18] S. Nur Fitri, P. Aullora, M. Firdaus, and D. Haryadi, “Encourage work motivation and work discipline towards employee performance,” *Int. J. Appl. Financ. Bus. Stud.*, vol. 11, no. 4, pp. 725–731, Jan. 2024, doi: 10.35335/ijafibs.v11i4.220.
 - [19] N. Rahmawati, S. L. Ratnasari, D. A. Azis, G. Sutjahjo, and W. Winarso, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 12, no. 1, pp. 202–211, Mar. 2023, doi: 10.33373/dms.v12i1.5067.
 - [20] M. Pragiwani, E. Lestari, and M. B. Alexandri, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group),” *Responsive*, vol. 3, no. 3, p. 117, Feb. 2021, doi: 10.24198/responsive.v3i3.32134.
 - [21] G. Olaoluwa Oladayo, S. Solomon Bakare, A. Abiola Abdul, O. Elizabeth Adewusi, and F. Ibukun Babalola, “A Comprehensive Review Of Innovative Hr Practices And Their Implications On Organizational Performance In Both The Oil And Gas And Renewable Energy Sectors In Nigeria,” *J. Third World Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 112–118, 2023, doi: 10.26480/jtwe.02.2023.112.118.

- [22] J. Mose and I. Gachanja, "Influence of Performance Appraisal on Employee Performance in the Energy Sector Kenya," *J. Bus. Manag. Econ. Dev.*, vol. 2, no. 01, pp. 71–87, Oct. 2023, doi: 10.59653/jbmed.v2i01.329.
- [23] S. Lei and Y. Wu, "The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Development and Organizational Performance," *Adv. Econ. Manag. Polit. Sci.*, vol. 89, no. 1, pp. 69–74, Jun. 2024, doi: 10.54254/2754-1169/89/20231412.
- [24] K. Atika and N. U. Mafra, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 4, p. 355, Dec. 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i4.5098.
- [25] W. Gerhana, R. Rezti, and W. Wasis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)," *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, pp. 49–57, Mar. 2019, doi: 10.35130/jrimk.v3i1.50.
- [26] M. Dahiya, D. P. Warne, and S. Arora, "Theory and Concept of Human Resources Development," 2023, pp. 232–254. doi: 10.4018/978-1-6684-7494-5.ch012.
- [27] N. Shulyar, "Theoretical Approaches To Formation Of The Mechanism Of Quality Assurance Of Human Resources Of The Machine-Building Enterprises," *Econ. Financ. Manag. Rev.*, no. 2, pp. 92–97, May 2021, doi: 10.36690/2674-5208-2021-2-92.
- [28] E. Aslamia and M. Roni, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, vol. 10, no. 2, 2023.
- [29] A. Erbaşı And Ş. Durmuş, "Study of Scale Development of Discipline Management Practices in Organizations," *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Derg.*, vol. 8, no. 21, pp. 358–376, Jun. 2023, doi: 10.25204/iktisad.1181672.
- [30] Alex Acquah, Takyi Kwabena Nsiah, Elizabeth Naa Akushia Antie, and Benjamin Otoo, "Literature Review On Theories Motivation," *EPRA Int. J. Econ. Bus. Rev.*, pp. 25–29, May 2021, doi: 10.36713/epra6848.
- [31] M. Irwanto and S. Sriyono, "Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Affective Commitment on the Performance of the Regional Public Company for Drinking Water Tirta Lestari in the Tuban Regency through Employee Performance as a Moderating Variable." Aug. 08, 2024. doi: 10.21070/ups.5758.
- [32] R. Gould, "Motivation theory," in *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research*, Edward Elgar Publishing, 2024, pp. 171–184. doi: 10.4337/9781035308767.ch21.
- [33] D. Bandhu, M. M. Mohan, N. A. P. Nittala, P. Jadhav, A. Bhadauria, and K. K. Saxena, "Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers," *Acta Psychol. (Amst.)*, vol. 244, p. 104177, Apr. 2024, doi: 10.1016/j.actpsy.2024.104177.
- [34] C. S. Dweck, M. L. Dixon, and J. J. Gross, "What Is Motivation, Where Does It Come from, and How Does It Work?," in *Motivation Science*, Oxford University Press New York, 2023, pp. 5–9. doi: 10.1093/oso/9780197662359.003.0001.
- [35] N. R. Silaen *et al.*, *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [36] P. N. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Bisnis, Logistik dan Supply Chain*, vol. 3, no. 1, pp. 11–17, Jun. 2023, doi: 10.55122/blogchain.v3i1.552.
- [37] M. Tuffaha, "The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review," *J. Econ. Manag. Sci.*, vol. 3, no. 3, p. p14, Aug. 2020, doi: 10.30560/jems.v3n3p14.
- [38] F. Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press, 2019.
- [39] J. Sawitri, S. Basalamah, M. Nasir, and M. Z. Murfat, "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo)," *Cent. Econ. Students J.*, vol. 5, no. 3, pp. 228–241, Jul. 2022, doi: 10.56750/csej.v5i3.541.
- [40] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition.*, 8th ed. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey., 2019.

- [41] Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, and Sunarti Sunarti, “Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM,” *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 127–135, Jun. 2024, doi: 10.55606/cemerlang.v4i3.3015.
- [42] H. Sucipto, F. Suaedi, E. Setijaningrum, and M. Amiati, “Optimizing Employee Performance: Analysis of Determinants of Employee Performance,” *RSF Conf. Ser. Business, Manag. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 1, pp. 91–97, Sep. 2024, doi: 10.31098/bmss.v4i1.853.
- [43] Sekar Aulia Inaya, Putri Mukminah Izzatul Jannah, Winda Sri Rahayu, Aditya Maulana Yusuf, and Mochammad Isa Anshori, “Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan Yang Akurat,” *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 2, no. 3, pp. 31–45, Jun. 2024, doi: 10.59024/jumek.v2i3.362.
- [44] F. Zahro, K. Karnadi, and M. I. Anshory, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo,” *J. Mhs. Entrep.*, vol. 3, no. 9, p. 1668, Sep. 2024, doi: 10.36841/jme.v3i9.5197.
- [45] M. D. Arifin, S. Supardi, and V. Firdaus, “Analysis of Employee Loyalty, Work Discipline and Employee Skills on Performance Improvement through SOP.” Aug. 12, 2024. doi: 10.21070/ups.5849.
- [46] R. Natasya, S. Harini, and L. H. Maulana, “The Influence of Work Discipline, Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance,” *Int. J. Manag. Bus. Intell.*, vol. 2, no. 4, pp. 319–330, Aug. 2024, doi: 10.59890/ijmbi.v2i4.2397.
- [47] A. Abdullah, W. L. Army, and T. Rahayu, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Alam Jaya Graha,” *J. EBI*, vol. 6, no. 2, pp. 8–14, Sep. 2024, doi: 10.52061/ebi.v6i2.289.
- [48] G. Noorzad, “Impact of Motivation on Employee Performance in the Telecommunication Sectors in Afghanistan,” *SSRN Electron. J.*, 2024, doi: 10.2139/ssrn.4947382.
- [49] O. G. Kamara and R. Y. Kamara, “The Impact Of Motivation On The Performance And Job Satisfaction Of Young Employees Working At The Sierra Leone Youth Commission,” *Eur. J. Hum. Resour. Manag. Stud.*, vol. 8, no. 2, Oct. 2024, doi: 10.46827/ejhrms.v8i2.1839.
- [50] N. Bhatta and C. N. Acharya, “Impact of Motivational Factors on Employee Performance on Banking Industry in Nepal,” *J. Econ. Concerns*, vol. 15, no. 1, pp. 86–100, Oct. 2024, doi: 10.3126/tjec.v15i1.70243.
- [51] R. A. Dharma, D. Hirdanti, and S. Saliyanto, “Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance,” *Promotor*, vol. 7, no. 5, pp. 688–693, Oct. 2024, doi: 10.32832/pro.v7i5.838.
- [52] J. R. A. Kholik, H. Madiistriyatno, and K. Taufik, “The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable,” *East Asian J. Multidiscip. Res.*, vol. 3, no. 10, pp. 4647–4662, Oct. 2024, doi: 10.55927/eajmr.v3i10.11673.
- [53] I. Tamba, S. Langgeng, and U. Uwindu, “The Influence Of Motivation, Work Discipline And Employee Competence On Employee Performance at PT Eastsun,” *Int. Conf. Bus. Soc. Sci.*, pp. 125–137, Nov. 2024, doi: 10.24034/icobuss.v4i1.487.
- [54] M. H. Hasbunallah and K. Kasbuntoro, “The Role of Discipline and Work Motivation in Determining Employee Performance,” *J. Accounting, Manag. Econ. Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 29–40, Jul. 2024, doi: 10.33476/jamer.v3i1.192.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.