

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA WABAH SARSCOV19 (STUDI KASUS PADA PT PLN (PERSERO) UIP JBTT I)

BUSTANUL ARIFIN

Email : Bus.Arifin99@gmail.com

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA

SURABAYA

2021

ABSTRAK

Pokok permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana seorang pimpinan dalam suatu perusahaan dapat melihat bahwa dengan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya pada kondisi Wabah SarsCOV19 ini. Sebab dengan adanya motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka pegawai akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan sepenuh hati meskipun kondisi Global lagi tidak stabil gara-gara Wabah SarsCOV19 ini. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Wabah SarsCOV19 di PT PLN (Persero) UIP JBTT I serta untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya (motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP JBTT I.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 98 orang karyawan PT PLN (Persero) UIP JBTT I. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode random sederhana (simple random sampling). Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui Google Form, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu: Uji Instrument, Uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja jika di uji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Adapun yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Wabah SarsCOV19 saat ini di PT PLN (Persero) UIP JBTT I yaitu Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu Peningkatan kinerja Pegawai pada saat Wabah SarsCOV19 tidak terlepas dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan yang utama adalah Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan tingginya motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The main problem in this research is how a leader in a company can see that motivation, work environment and work discipline in the company can improve the performance of its employees in this Covid-19 Pandemic condition. Because with motivation, work environment and work discipline, employees will feel responsible with all their duties and will work wholeheartedly even though global conditions are unstable because of the Covid-19 pandemic. The purpose of this study was to determine the simultaneous influence of motivation, leadership style, work environment and work discipline on employee performance during the Covid-19 pandemic at PT PLN (Persero) UIP JBTT I and to determine the dominant influencing factors (motivation, leadership style, work environment and work discipline) on employee performance at PT PLN (Persero) UIP JBTT I.

The type of research used in this research is quantitative research. With a total population of 98 employees of PT PLN (Persero) UIP JBTT I. The sample in this study was 52 people with the sampling technique using probability sampling with a simple random method (simple random sampling). While the types of data used are primary data and secondary data, with data collection techniques using a questionnaire through Google Form, observation, and literature study. The techniques used to analyze the data are: Instrument test, classical assumption test and hypothesis testing.

From the results of the research conducted, it can be concluded that motivation, leadership style, work environment and work discipline, if tested simultaneously, have an effect on employee performance. As for the more dominant influence on employee performance in the current Covid-19 Pandemic at PT PLN (Persero) UIP JBTT I, namely leadership style and work discipline. The conclusion from the results of this study is that the improvement of employee performance during the covid-19 pandemic cannot be separated from work motivation, work environment and most importantly leadership style and work discipline. With high work motivation, work environment and work discipline, it will be easier to improve employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Usaha serta federasi harus bersaing satu sama lain selama Wabah SarsCOV19. Mengambil keuntungan dari semua sumber daya yang tersedia yakni tindakan yang harus dilakukan oleh suatu bisnis agar dapat bersaing dengan bisnis lain. Aset federasi yang paling berharga yakni sumber daya manusianya. Karyawan yakni makhluk yang terlibat secara mendalam dalam menuai tujuan federasi, bertindak semacam perencana, pelaksana, dan manajer. Dalam keadaan tersebut, manajemen dituntut untuk meningkatkan manajemen SDM, bahkan dalam menghadapi Wabah SarsCOV19, untuk memenuhi tujuan federasi. Ini yakni tindakan nyata, bersumber pada Rivai (2011, 554), yang ditunjukkan oleh semua individu untuk hasil atau kinerja KPI.

Sumber daya manusia memegang peranan prinsipil dalam federasi, mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan oleh federasi dan menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas federasi sehari-hari. Mathiz dan Jackson (2006, p.3) merancang berbagai aliran sistem operasi yang dipergunakan untuk memberikan pengalaman manusia yang tepat waktu, berkualitas tinggi, dan hemat biaya untuk menuai tujuan federasi / bisnis. Terlepas dari kemajuan teknologi, pengembangan data, dan ketersediaan dana dan materi yang cukup, federasi berjuang untuk mendapatkan keuntungan di perusahaan tanpa staf. Sekalipun suatu perusahaan memiliki tujuan bisnis dan perencanaan yang baik, percuma saja apabila komponen sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik.

Meningkatkan keahlian karyawan dalam bisnis bukanlah tugas yang sederhana; memerlukan pertimbangan yang matang, terutama bagi perusahaan atau federasi dengan jumlah sumber daya manusia yang besar. Semua perusahaan atau bisnis harus memiliki aturan kerja dan SOP tertulis dan tidak tertulis yang harus dipatuhi. Perusahaan menginginkan karyawan untuk mengikuti SOP guna meningkatkan kinerja karyawan.

Di dalam perusahaan ditetapkan calon karyawan agar para manajer dan karyawan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mengimplementasikan tugasnya dengan cara yang dapat diterima. Apabila kinerja individu karyawan baik, federasi akan berhasil; federasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat menuai tujuannya. Dikatakan bahwa perusahaan mampu merawat karyawannya dengan baik, terbukti dari aktivitas mereka. Apabila kinerja perusahaan baik, otomatis karyawannya juga terkelola dengan baik. Namun, apabila mereka tidak mengelola karyawan mereka secara efektif, mereka akan gagal memenuhi tujuan mereka. Mendapatkan e tertinggi

UIP JBTB PT.PLN(Persero) I merupakan unit pengembangan khusus dengan empat site dan tiga unit yaitu perencanaan, konstruksi, pertanahan dan komunikasi, keuangan dan administrasi, serta UPP Kitring 1, 2, dan 3. Setiap pegawai di area dan departemen tersebut diharapkan memberikan upaya terbaik dan mengikuti semua perintah manajemen sesuai dengan SOP yang berlaku.

PT.PLN(Persero) UIP JBTB I senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Semacammana diketahui bahwa jumlah penduduk yang semakin bertambah dari hari ke hari, yang meningkatkan perkembangan dan kebutuhan listrik, serta banyaknya keluhan dari warga. Akibatnya, rencana strategis dapat membantu keberhasilan perusahaan dengan menyediakan produk yang tercermin dalam kualitas layanan ini dan kinerja layanan yang ada, seperti manfaat dan kompensasi yang menarik. bermanfaat Alhasil, semacam anggota PT.PLN(Persero) staf UIP JBTB, saya harus memusatkan usaha saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya, serta menyelesaikan semua pekerjaan dan mematuhi semua aturan perusahaan. Perusahaan harus dipaksa memastikan ketersediaan aset manusianya menyederhanakan serta merasionalisasi aset manusianya, salah satunya dengan memastikan motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Selama masa covid19 ini

Dalam praktiknya, pencari nafkah yang memiliki motif besar bersedia menangani dengan optimal dikarenakan motif dapat mengubah cara pandangya terhadap pekerjaan, meningkatkan produktivitasnya dan memberikan hasil yang terbaik. Memotivasi karyawan untuk disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga prinsipil bagi perusahaan secara searah. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat prinsipil dalam sebuah federasi perusahaan, terutama di masa wabah SarsCOV19 saat ini, untuk menuai tujuan federasi perusahaan. Karyawan di setiap federasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Akibatnya, tindakan yang berbeda harus diambil untuk setiap karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Analisa

Metodologi Penganalisan Karena tujuan penganalisan ini yakni untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, penganalisis menggunakan teknik kuantitatif. Neumon menekankan bahwa penganalisan kuantitatif menegaskan hipotesis yang berhubungan dengan mengukur variabel dan menjelaskan korelasi, bersumber pada bukunya, Metode Penganalisan Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Metodologi Investigasi Bentuk penganalisan ini dikenal semacam penganalisan asosiatif kausal, atau hubungan kausal, dan didasarkan pada tujuan penganalisan yang telah ditetapkan. Akibatnya, ada variabel independen dan dependen dalam situasi ini.

3.2 Populasi dan Sampel

Suatu kategori luas dari hal-hal atau subyek yang sifat dan sifat-sifatnya telah ditetapkan dan harus diselidiki oleh penganalisis untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2004: 72). Populasi yakni kumpulan orang, peristiwa, atau objek lain yang memiliki karakteristik tertentu. Oleh karena itu, populasi dalam penganalisan ini yakni karyawan PT.

Dengan 98 personel, PLN (Persero) JBTB 1 merupakan departemen manufaktur utama. Karakteristik subset populasi Apabila besar dan penganalisis tidak mampu menyelidiki semua populasi, dikarenakan batasan sumber daya, orang, atau waktu, penganalisis dapat memanfaatkan sampel dari populasi tersebut.

Untuk penganalisisan ini, 52 individu dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel probabilitas dengan metode simple random sampling dipilih untuk pengambilan sampel. Pengujian dilakukan pada tanggal 25-26 Januari 2021 selama 2 hari. Saat penyebaran survei online menggunakan google form, Wabah SarsCOV19 ada sekitar 75% karyawan yang bekerja di rumah atau di WFH, mengingat terbatas pada aktivitas tatap muka.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variable penganalisisan yang digunakan serta definisinya penganalisisan ini yakni :

I. Variabel bebas (independens) terdiri dari variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan;

1. Motivasi kerja (X1) Motivasi kerja didefinisikan semacam motivasi internal/eksternal individu yang mendorong mereka untuk menuai tujuan tertentu.

2. Gaya Kepemimpinan (X2) Kapasitas untuk meyakinkan dan membujuk orang lain untuk bekerja sama untuk menuai tujuan tertentu di bawah arahnya disebut semacam gaya kepemimpinan (Samsudin, 2006)

3. Lingkungan kerja (X3) yakni segala hal memfasilitasi ataupun mempersulit tugas di tempat kerja. Yakni variabel yang menarik atau sulit untuk dipertimbangkan (Horbert N. Casson, 2005).

4. Disiplin (X4) Disiplin yakni cara mendorong keinginan individu untuk menegakkan dan memajukan tujuan federasi dengan berpegang pada standar federasi

II. Variable terkait (dependens), yaitu: Kinerja karyawan mengacu pada gerak gerak aktual ditunjukkan oleh para pekerja semacam hasil pekerjaan diselesaikan sesuai tanggung jawab pekerjaannya(Rivai,2004

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Para penulis menggunakan berbagai strategi pengumpulan data dalam penyelidikan mereka, termasuk:

1. Penganalisisan lapangan, yaitu tinjauan terhadap federasi atau instansi terkait. Berikut ini yakni prosedur yang diterapkan:

a. Observasi, yaitu observasi langsung kejadian di lapangan Memperoleh semua bahan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

b. Percakapan Ini yakni jenis komunikasi lisan yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi tentang status perusahaan saat ini. Penulis ditanya oleh departemen Sumber Daya Manusia, yang bertanggung jawab atas staf untuk subjek yang ada.

c. Mendistribusikan angket atau angket, yaitu memperoleh informasi dengan menyebarkan kuesioner dengan tanggapan alternatif terhadap kumpulan pertanyaan terkait yang telah disiapkan secara tertulis.

2. Penganalisisan kepustakaan, yaitu membaca dan menganalisis buku atau sumber yang berasosiasi dengan subjek yang diteliti untuk mendapatkan fakta atau informasi Studi literatur dapat berasal dari sumber sekunder, seperti literatur dan novel, dengan tujuan mengungkapkan teori yang berasosiasi dengan item yang diselidiki dan topik yang diselidiki .

a. Jurnal yang menyediakan data penganalisisan tentang berbagai macam pendidikan dan penganalisisan dianggap prinsipil untuk topik pendidikan.

b. Gunakan Internet untuk mencari informasi tentang mata pelajaran yang telah dipublikasikan dalam bentuk jurnal, artikel, atau karya lainnya.

c. Sejarah, sastra dan profil PT.PLN(Persero) Unit Induk Pembangunan JBTB 1

3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Alat pengumpul dan pengumpul data merupakan komponen prinsipil dalam hasil penganalisisan, data, sumber, dan alat penganalisisan ini. Metode pengumpulan data yakni strategi atau pendekatan untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner, wawancara, observasi, pengujian, dokumentasi, dan pendekatan lain dipergunakan untuk menunjukkan kegunaan. Alat pengumpul data yakni alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi. Karena merupakan alat, maka dapat berbentuk daftar periksa, kuesioner (terbuka atau tertutup), dan datanya dapat dipisahkan menjadi dua kategori: primer dan sekunder.

a. Data pertama berasal dari interview langsung, pengamatan, dan survei, yang diberikan kepada sekelompok orang yang memenuhi kriteria dan mewakili total populasi. Departemen Pembangunan Dasar 1.

b. Informasi Sekunder Data dikumpulkan melalui pendayagunaan perantara. Riset yang diselesaikan berupa sejarah perusahaan, lingkungan sekitar, struktur federasi,

buku, literatur, artikel di internet, dan website dipergunakan untuk berkomunikasi.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Instrument

Agar informasi yang diperoleh dengan kuesioner menjadi benar dan dapat diandalkan, perlu untuk memeriksa validitas dan reliabilitas kuesioner pada item protokol untuk menentukan apakah kumpulan data sesuai.

1. Tes kebugaran

Uji validitas terdiri dari menentukan kesesuaian daftar (struktur) elemen pertanyaan dalam definisi variabel. (Bhuono Agung Nugroho, 2005, hlm.72), yaitu nilai korelasi total elemen yang dikoreksi dari r tabel yang diperoleh Df (Level of Kebebasan). Dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,2732. Jadi, bila bilangan r sama dengan 0,2732, elemen pertanyaan dikatakan benar. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan program komputer (Analisis Statistik Excel & SPSS) untuk memeriksa apakah pertanyaannya benar.

2. Tes kepercayaan

Reliabilitas yakni variabel yang dihubungkan dengan struktur pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner dan merupakan ukuran stabilitas dan konsistensi jawaban atas pertanyaan. Kronbachalpha yakni alat ukur yang dipergunakan, dan dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer Excel Statistical Analysis & SPSS. Apabila nilai mahkota suatu variabel struktural yakni 0,60, maka dikatakan reliabel. (Bhuono Agung Nugroho, hal.72,2005).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.

Untuk melakukan analisis regresi, berbagai asumsi harus ditetapkan. Apabila dipergunakan untuk prediksi, persamaan yang dihasilkan benar. Di antara asumsi tersebut yakni:

a. Tes normalitas.

Tes Kolmogorov Smirnov yakni tes statistik yang umum dipergunakan, terutama karena banyak aplikasi statistik telah didistribusikan. Tes ini memiliki keuntungan karena mudah dan tidak menyebabkan perbedaan kognitif di antara pengamat, seperti yang biasanya terjadi pada penilaian keadaan normal berbasis grafik. Premis prinsipil dari normalitas uji Kolmogorov Smirnov yakni untuk perbandingan alur data (yang normalitasnya sedang diuji) memakai alur normal konvensional. Data ditransformasikan menjadi Z skor dan dianggap normal dalam distribusi normal konvensional. Uji Kolmogorov Smirnov dipergunakan untuk menentukan perbedaan antara data yang diperiksa normalitas dan standar-normal. Terdapat perbedaan yang signifikan apabila signifikansinya $<$ dari 0,05, dan tidak ada perbedaan

yang signifikan apabila signifikansinya $>$ dari 0,05, seperti pada uji beda normal. Bila menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, hasil yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang diperiksa berbeda nyata dengan data normal standar, yaitu data abnormal.

b. Uji autokorelasi.

Ada banyak metode untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi. Tes Durbin-Watson didahulukan (tes DW). Tes ini hanya berlaku untuk autokorelasi orde pertama, perlu retensi didalam tipe regres, dan tidak variable penundaan diantara variable penjelasan. Hipotesa divalidasi:

$p = 0$ untuk H_0 (baca: hipotesis nol - tidak autokorelasi) $p > 0$
 H_a : (hipotesa alternatif - tidak autokorelasi). Apabila terjadi autokorelasi, maka keputusan tersebut tidak valid:

1. Koefisien autokorelasi yakni 0 apabila nilai DW antara d_U dan $4 - d_U$. Dengan kata lain, tidak ada autokorelasi.

2. Koefisien autokorelasi akan $>$ dari nol apabila nilai $DW <$ dari d_L . Hal ini menunjukkan adanya autokorelasi positif.

3. Apabila nilai DW berada di antara d_L dan d_U , tidak mungkin untuk menentukan bahwa model ini memiliki tanda autokorelasi positif.

4. Koefisien autokorelasi $>$ dari nol apabila nilai DW lebih dari $4 - d_L$. Hal ini menunjukkan adanya autokorelasi negatif dan

5. Tidak dapat dibuat apabila nilai DW antara $4 - d_U$ dan $4 - d_L$.

c. Uji heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas, mirip uji normalitas, yakni pendekatan yang banyak dipergunakan untuk memverifikasi apa sesuatu type bebas problem heteroskedastisitas menilik area distribusi serta memutuskan apa residu memiliki alasan tertentu. Uji White, uji Park, uji Glacier, dan uji statistik lainnya dapat dipergunakan untuk melihat apa sesuatu type bebas problem heteroskedastisitas. Salah satu tes heteroskedastisitas paling dasar yang tersedia di SPSS disediakan oleh modul ini:

$$|e| = b_1 + b_2 X^2 + v$$

Dimana $|e|$ menunjukkan nilai absolut dari residual model regresi. X^2 menunjukkan variabel yang dipergunakan untuk menjelaskan sesuatu. Terbukti bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model ini apabila variabel penjelas memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap residual.

d. Uji Multikolinearitas.

Uji VIF dan uji korelasi merupakan dua metode untuk menentukan adanya indikasi multikolinearitas dalam suatu model. Uji VIF yakni metode untuk menentukan ada atau tidaknya Periksa untuk menentukan apakah nilai VIF masing-masing variabel > dari 10. Model didemonstrasikan menunjukkan fitur multikolinearitas apabila nilai VIF > dari 10. Korelasi di Bagian Metode kedua yakni menguji hubungan erat antara dua variabel penjelas, yang disebut semacam korelasi.

3.7 Pengujian Hipotesis

Menggunakan software SPSS, teknik analisa dipergunakan untuk menakar variable didalam penganalisan ini memakai temuan operasional variable evaluasi.

3.7.1 Regresi Berganda.

Pendekatan analisa data disebut regresi dipergunakan untuk mengetahui dampak 2 variable ataupun banyak. Variable independen ditunjukkan dengan X dalam situasi ini, sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y. Pengaruh dua atau lebih unsur independen terhadap satu variabel dependen diselidiki dengan menggunakan analisis regresi berganda (Sugiyono, 2012: 277). Analisis regresi berganda (Sarwono, 2006: 66) menilai besarnya koefisien yang diciptakan oleh koefisien linier, yang mengandung dua variabel bebas yang harus dipergunakan untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Analisis multivariat yakni teknik statistik untuk menentukan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn) dan variabel terikat (Y). Pengujian ini menentukan apakah variabel independen (X1, X2,...Xn) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen bila dipergunakan bersama-sama (Y). Persamaan untuk regresi berganda yakni semacam berikut:

$$Y = a + (b1.X_1) + (b2.X_2) + (b3.X_3) + (b4.X_4) + e$$

Keterangan:

- | | | | |
|----------------|--|----|------------------------------|
| Y | = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) | a | = Konstanta |
| b1, b2, b3, b4 | = Koefisien | e | = Standart Error |
| X1 | = Variabel Motivasi | X2 | = Variabel Gaya Kepemimpinan |
| X3 | = Variabel Lingkungan Kerja | X4 | = Variabel Disiplin kerja |

3.7.2 Koefisien Determinasi

Uji R2, juga dikenal semacam uji deteksi, merupakan indeks prinsipil dalam regresi karena dapat mengevaluasi apakah type regres diprediksi ada, seberapa dekat suatu angka dengan garis regresi yang diantisipasi. Nilai koefisien deteksi (R2) menunjukkan seberapa baik

variabel independen X dapat menjelaskan perubahan variabel dependen. Perubahan Y tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh X apabila koefisien deteksi yakni 0 (R2 = 0), sedangkan perubahan Y tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh X apabila R2 = 1. X dapat dipergunakan untuk menggambarkan Y secara umum. Dengan kata lain, apabila R2 = 1, semua titik pengamatan akan berada di sebelah kanan garis regresi. Jadi, R2, yang memiliki nilai antara nol dan satu, menentukan apakah persamaan regresi itu baik atau buruk. Rsquare yang disesuaikan yakni Rsquare dikoreksi; namun, karena angka ini mungkin negatif dan regresinya linier, nilai ini selalu < dari R kuadrat. Dua variabel independen dipergunakan dalam algoritma, dengan R2 berfungsi semacam koefisien deteksi.

3.7.3 Uji F.

Nilai ftable diperoleh dari $f = (k; n-k)$, dimana

k = jumlah variabel X

n = Jumlah responden

Pengujian ini dirancang untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel terkait yang bersifat koheren (simultan). Fakta bahwa koneksi turunan dapat diterapkan pada populasi sangat prinsipil. Pendayagunaan batas signifikansi bervariasi tergantung pilihan penganalisis, khususnya 0,01 (1 persen); 0,05 (5 persen); dan 0,10 (10 persen) (10 persen). Temuan uji F ditampilkan di kolom sig tabel ANOVA. Semacam contoh, kami menggunakan ambang signifikansi 0.05(5%),

Apabila nilai probabilitas variabel X1, X2, X3, dan X4 < dari 0,05 maka H0 ditolak dan HA diterima, hal ini menunjukkan bahwa unsur-unsur independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila signifikansi variabel X1, X2, X3, X4 > 0,05 yakni H0, maka H0 diterima dan HA ditolak, dan variabel dependen antara variabel independen dinilai signifikan secara bersama-sama. belum dipublikasikan.

Uji F dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS Sugiyono (2011).

3.7.4 Uji t.

Setiap variabel hanya diuji sebagian dengan tes ini. Hasil uji-T dapat dilihat pada kolom sig pada tabel koefisien (signifikansi). Apabila probabilitas atau signifikansi $t < 0,05$, maka dapat diasumsikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Namun apabila kemungkinan nilai atau signifikansi $t > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak setiap variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011). Kemudian:

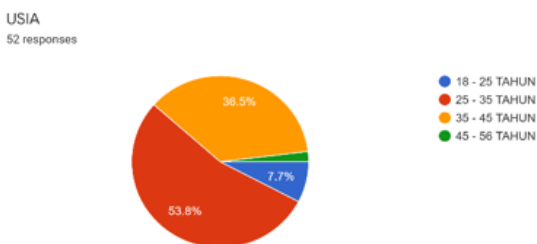
a) Variabel Insentif Kerja (X1) : Apabila ada nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka H0 ditolak dan HA diperbolehkan, menunjukkan bahwa hubungan parsial antara variabel bebas berpengaruh terhadap pemanggil. Apabila nilai t atau probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 maka H0 diterima dan HA ditolak, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen.

b) Apabila variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai probabilitas 0,05 maka H0 ditolak dan HA diterima, dan hubungan parsial antara unsur independen berpengaruh terhadap pemanggil. H0 diterima dan HA ditolak apabila nilai t atau probabilitas signifikansi > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c) Variabel lingkungan kerja (X3), apabila tu nilai probabilitas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan HA diterima, maka variabel bebas agak berhubungan dan berpengaruh terhadap variabel tersebut. Namun apabila kemungkinan nilai atau signifikansi t > dari 0,05 maka H0 diterima dan HA ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

d) Karena variabel motivasi kerja (X4) memiliki probabilitas t atau 0,05, H0 ditolak dan HA diperbolehkan, sehingga jumlah unsur dependen parsial antara variabel independen menjadi misteri. H0 diterima dan HA ditolak apabila nilai t atau probabilitas signifikansi lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

4.2.1.b Diagram Lingkaran Responden berdasarkan usia



Sumber : data primer setelah diolah, 2020 variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Penganalisisan

Pencari Nafkah PT.PLN(Persero) UIP JBT 1 menjadi fokus penganalisisan ini, dimana Unit PLN ini bergerak dibidang pembangunan Transmisi dan Gardu Induk

Seluruh Jawa Timur dan Bali, Untuk data sampel penganalisisan dengan perhitungan probability jumlah responden sebanyak 52 responden.

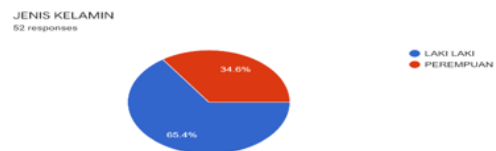
4.2.1 Karakteristik Responden

Suatu tujuan dari karakteristik yakni untuk menawarkan ringkasan dari item yang dikumpulkan selama penganalisisan. Gender, usia, pendidikan, masa kerja, dan posisi peserta dalam penganalisisan ini kemudian dikategorikan. Para penganalisis memberikan karakteristik berikut dari responden dalam bentuk tabel untuk mempelajari lebih lanjut tentang mereka::

3. Karakter bersumber pada Gender

Gambaran Pencari nafkah PT.PLN(Persero) UIP JBTB I bersumber pada gender pada Diagram Lingkaran ini

4.2.1 a Diagram Lingkaran Responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Bersumber pada tabel di atas, 34 dari 52 responden didominasi oleh laki-laki, dengan presentasi 65,4 persen. Mendukung gagasan (Dagun, 1992: 2) laki-laki selalu lebih unggul dalam jenis pekerjaan ini. Wanita juga menganggap bahwa wirausaha tidak prinsipil karena mereka masih memiliki tanggung jawab konvensional semacam pasangan dan ibu rumah tangga (Hogg, 1991). Selanjutnya, tenaga laki-laki, khususnya di lapangan, memiliki dukungan fisik dan energi yang > untuk mengimplementasikan pekerjaannya.

4. Karakteristik Responden bersumber pada Usia

Terlihat dari diagram lingkaran di atas, jumlah karyawan terbanyak yakni karyawan berusia 25-35 tahun, naik dari 28 dari 52 responden atau 53,8% dari total responden. Pada kelompok usia ini, seseorang memiliki tingkat kematangan yang baik dan perilakunya lebih stabil daripada di lingkungan kerja. (2008, Sopiah) Perilaku individu, kapasitas untuk bekerja, dan kemampuan untuk menanggapi

stimulus yang diperkenalkan oleh orang atau pihak lain semuanya dipengaruhi oleh usia.

5. Karakteristik Responden bersumber pada Pendidikan

4.2.1.c Diagram Lingkaran Responden berdasarkan pendidikan

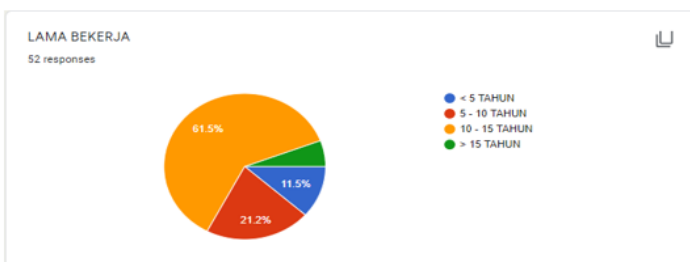


Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Terlihat dari diagram lingkaran di atas, jumlah pegawai terbanyak yakni pegawai dengan gelar sarjana (lapisan 1) dari 52 responden menjadi 38 atau 53,8% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar insan PT.PLN(Persero) UIP JBTB I melanjutkan ke perguruan tinggi. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh fakta bahwa tenaga kerja PT.PLN(Persero) UIP JBTB I menuntut tenaga profesional yang berpendidikan tinggi, karena pendidikan memotivasi masyarakat untuk menjadi tenaga kerja yang produktif. Selain itu, pendidikan memegang peranan prinsipil dalam pembentukan kepribadian.

6. Karakteristik Responden bersumber pada Masa Kerja

4.2.1.d Diagram Lingkaran Responden berdasarkan Masa Kerja



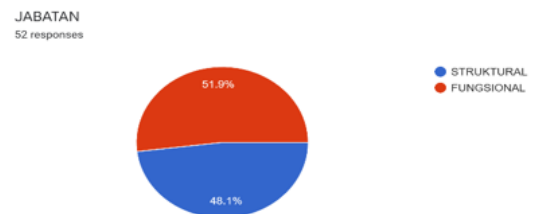
Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Dari tabel pie di atas, dijelaskan bahwa jumlah maksimum karyawan yakni pekerja berusia 10 hingga 15 tahun, dari 52 hingga 32, atau 61,5% dari responden. Kehidupan pelayanan menunjukkan hubungan positif dengan kinerjanya. Semakin besar tingkat keberhasilan pribadi seseorang di dalam suatu federasi/perusahaan, yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat pelayanan dan pengaruh yang menguntungkan terhadap tingkat aktivitas dan profitabilitas federasi.

7. Karakteristik Responden bersumber pada Status Pekerjaan

Diagram lingkaran di bawah ini menggambarkan karakteristik karyawan PT.PLN(Persero) UIP JBTB I tergantung posisi kerja:

4.2.1.e Diagram Lingkaran Responden berdasarkan Status Pekerjaan/jabatan



Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Personel PT.PLN(Persero) UIP JBTB I memiliki pengalaman kerja sebanyak 25 orang (48,1%) dan 27 orang (51,9%) dengan status pekerjaan fungsional. Hal ini menandakan sebagian besar PT. Pegawai PLN (Persero) UIP JBTB I berstatus fungsional (51,9%), pegawai dengan status kepegawaian struktural merupakan pimpinan di semua disiplin ilmu, sedangkan pegawai dengan status kepegawaian fungsional lebih banyak.

4.3 Hasil Penganalisisan

Hasil penganalisisan didapat dari data primer menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran (likert) yaitu : STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, KS = kurang setuju, SS = Setuju Sekali, SSS = sangat setuju sekali adapun hasil pengujiannya

4.3.1 Uji Instrument

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS 26 dengan hasil semacam berikut :

A. Uji Validitas

1. Variabel Motivasi Kerja

Tabel. 4.3.1.A.2 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.575**	.596**	.509**	.463**	.389**	.416**	.532**	.413**	.465**	.445**	.271	.363**	.384**	.611*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.004	.002	.000	.002	.001	.001	.052	.008	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.575**	1	.426**	.412**	.390**	.370**	.274*	.478**	.457**	.349*	.398**	.349*	.283*	.392**	.552*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.004	.007	.050	.000	.001	.012	.007	.012	.042	.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.596**	.426**	1	.372**	.515**	.597**	.531**	.704**	.537**	.764**	.740**	.549**	.668**	.508**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.509**	.412**	.372**	1	.661**	.699**	.625**	.688**	.596**	.713**	.812**	.614**	.647**	.646**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.463**	.390**	.515**	.661**	1	.895**	.775**	.687**	.890**	.853**	.723**	.626**	.727**	.700**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.389**	.370**	.597**	.699**	.625**	1	.896**	.703**	.894**	.705**	.754**	.709**	.795**	.747**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.416**	.274*	.531**	.625**	.775**	.698**	1	.776**	.691**	.628**	.755**	.715**	.794**	.510**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.002	.050	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.532**	.478**	.704**	.688**	.687**	.703**	.776**	1	.895**	.747**	.763**	.762**	.840**	.648**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.413**	.457**	.537**	.596**	.800**	.894**	.891**	.805**	1	.834**	.840**	.706**	.749**	.737**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

		Correlations													
		X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2				
X2.15	Pearson Correlation	1	.683**	.633**	.447**	.626**	.646**	.701**	.779**	.651**	.866**				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.16	Pearson Correlation	.683**	1	.797**	.545**	.694**	.841**	.823**	.878**	.527**	.916**				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.17	Pearson Correlation	.633**	.797**	1	.515**	.782**	.764**	.640**	.725**	.565**	.856**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.18	Pearson Correlation	.447**	.545**	.515**	1	.675**	.606**	.413**	.606**	.596**	.726**				
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.19	Pearson Correlation	.626**	.646**	.782**	.675**	1	.780**	.707**	.690**	.599**	.919**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.20	Pearson Correlation	.646**	.841**	.764**	.606**	.780**	1	.704**	.830**	.699**	.913**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.21	Pearson Correlation	.701**	.823**	.640**	.413**	.707**	.704**	1	.845**	.485**	.811**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.22	Pearson Correlation	.779**	.651**	.856**	.606**	.807**	.830**	.645**	1	.696**	.917**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2.23	Pearson Correlation	.651**	.527**	.565**	.599**	.690**	.699**	.485**	.696**	1	.736**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000				
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				
X2	Pearson Correlation	.866**	.916**	.856**	.726**	.915**	.913**	.811**	.917**	.736**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52				

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

3. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel. 4.3.1.A.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations													
		X3.24	X3.25	X3.26	X3.27	X3.28	X3.29	X3.30	X3						
X3.24	Pearson Correlation	1	.863**	.812**	.723**	.791**	.764**	.757**	.920**						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3.25	Pearson Correlation	.863**	1	.777**	.641**	.761**	.596**	.707**	.858**						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3.26	Pearson Correlation	.812**	.777**	1	.726**	.766**	.722**	.805**	.903**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3.27	Pearson Correlation	.723**	.641**	.726**	1	.699**	.847**	.788**	.881**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3.28	Pearson Correlation	.791**	.761**	.766**	.699**	1	.732**	.693**	.877**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3.29	Pearson Correlation	.764**	.596**	.722**	.847**	.732**	1	.691**	.873**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3.30	Pearson Correlation	.757**	.707**	.805**	.788**	.693**	.691**	1	.877**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000						
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						
X3	Pearson Correlation	.920**	.858**	.903**	.881**	.877**	.873**	.877**	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
	N	52	52	52	52	52	52	52	52						

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

4. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.3.1.A.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations														
		X4.31	X4.32	X4.33	X4.34	X4.35	X4.36	X4.37	X4.38	X4.39	X4.40	X4.41	X4.42	X4.43	X4.44	X4
X4.31	Pearson Correlation	1	.488*	.577*	.577*	.587*	.607*	.617*	.578*	.554*	.789*	.599*	.543*	.597*	.499*	.730*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.32	Pearson Correlation	.488*	1	.825*	.579*	.753*	.719*	.748*	.607*	.554*	.562*	.761*	.699*	.715*	.791*	.791*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.33	Pearson Correlation	.577*	.825*	1	.796*	.579*	.807*	.891*	.899*	.718*	.739*	.877*	.848*	.885*	.871*	.948*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.34	Pearson Correlation	.577*	.579*	.750*	1	.724*	.744*	.754*	.709*	.658*	.877*	.848*	.635*	.712*	.658*	.837*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.35	Pearson Correlation	.587*	.715*	.572*	.724*	1	.849*	.897*	.907*	.787*	.737*	.848*	.851*	.908*	.876*	.952*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4.36	Pearson Correlation	.607*	.718*	.825*	.744*	.849*	1	.938*	.933*	.813*	.792*	.842*	.856*	.927*	.833*	.954*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

5. Variabel Kinerja

Tabel. 4.3.1.A.5 Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations													
		Y.45	Y.46	Y.47	Y.48	Y.49	Y.50	Y.51	Y.52	Y.53	Y.54	Y.55	Y		
Y.45	Pearson Correlation	1	.901*	.738*	.887*	.881*	.887*	.888*	.852*	.753*	.848*	.881*	.934*		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.46	Pearson Correlation	.901*	1	.784*	.931*	.918*	.890*	.852*	.802*	.747*	.825*	.882*	.949*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.47	Pearson Correlation	.738*	.784*	1	.869*	.868*	.784*	.881*	.859*	.834*	.893*	.881*	.937*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.48	Pearson Correlation	.887*	.931*	.869*	1	.826*	.868*	.788*	.821*	.713*	.852*	.881*	.952*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.49	Pearson Correlation	.881*	.918*	.868*	.826*	1	.870*	.847*	.824*	.737*	.845*	.866*	.949*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.50	Pearson Correlation	.881*	.869*	.784*	.868*	.826*	1	.844*	.878*	.814*	.827*	.812*	.948*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.51	Pearson Correlation	.852*	.802*	.859*	.788*	.847*	.844*	1	.870*	.851*	.792*	.874*	.904*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.52	Pearson Correlation	.852*	.802*	.859*	.821*	.824*	.870*	.870*	1	.841*	.822*	.848*	.908*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.53	Pearson Correlation	.753*	.747*	.834*	.713*	.730*	.814*	.851*	.841*	1	.827*	.804*	.849*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.54	Pearson Correlation	.848*	.825*	.893*	.892*	.848*	.892*	.793*	.859*	.827*	1	.873*	.906*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y.55	Pearson Correlation	.881*	.882*	.881*	.881*	.880*	.812*	.874*	.848*	.804*	.873*	1	.901*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
Y	Pearson Correlation	.934*	.949*	.937*	.932*	.948*	.948*	.944*	.798*	.842*	.906*	.921*	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Sampel (N) = 52 menghasilkan nilai 0,2732 dari pengamatan pada tabel, mengacu pada temuan uji validitas bahwa semua instrumen dinyatakan lulus. mulai dari Variabel Motivasi kerja (X1) tersusun X1.1 - X1.14, Variabel Gaya kepemimpinan (X2) terdiri dari X2.15, - X2.23, Variabel Lingkungan kerja (X3) terdiri dari X3.24, X3.25, X3.26, X3.27, X3.28, X3.29, X3.30, Variabel Disiplin kerja (X4) terdiri dari X4.31, X4.32, X4.33, X4.34, X4.35, X4.36, X4.37, X4.38, X4.39, X4.40, X4.41, X4.42, X4.43, X4.44 semuanya menghasilkan rHitung > daripada rTabel. Selain itu Variabel Kinerja (Y) terdiri dari Y.45 - Y.55 Alih-alih Tabel, mereka selalu memberi Anda Hitungan >. Dengan demikian, semua instrumen yang dipergunakan dalam penganalisisan ini dapat dianggap sah.

B. Uji reabilitas

1. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.3.1.B.1 Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.958	14

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.3.1.B.2 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.953	9

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

3. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.3.1.B.3 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.952	.954	7

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

4. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.3.1.B.4 Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.978	14

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

5. Variabel Dependen Kinerja

Tabel 4.3.1.B.5 Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.975	11

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Bersumber pada hasil uji reliabilitas, variabel motivasi kerja (X1) = 0,957, variabel gaya kepemimpinan (X2) = 0,949, variabel lingkungan kerja (X3) = 0,952, variabel disiplin kerja (X4) = 0,976, dan variabel kinerja (Y) = 0,974 semuanya memiliki Cronbach Alpha's > dari 0,6, menunjukkan semua instrumen didalam penganalisisan ini reliabel cek.

4.3.2 Uji Asums Klasik

A. Uji Normaliti

Tabel 4.3.2. A Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	262.229.191
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.058
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Hasil signifikan tes normaliti dengan teknik Kolmogorov-Smirnov yakni 0,200, > dari ambang batas signifikansi 0,05, dikarenakan itu uji normalitas dalam penganalisisan ini berdistribusi normal, yang ditentukan oleh hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov metode.

B. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3.2.B Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.713	2.732	1.781

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Bersumber pada hasil uji autokorelasi untuk DW = 1,781, hasil dU dari tabel r = 1,7223 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5 persen (0,05) dengan jumlah sampel 52 dan jumlah variabel bebas 4 (K = 4) = 4,52. Karena value DW melebihi standar dU dan nilai DW < dari (4-dU) = 4 - 1.7223 = 2.2777 maka tidak terjadi autokorelasi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3.2.C Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.014	2.002		1.006	.320
Disiplin Kerja(X4)	-.072	.044	-.351	1.633	.109
Lingkungan Kerja(X3)	.215	.138	.523	1.556	.126
Gaya Kepemimpinan(X2)	-.057	.063	-.217	-.898	.374
Motivasi Kerja (X1)	.001	.070	.006	.021	.983

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Signifikansi variable Motivasi (X1) sejumlah 0,983, variable Kepemimpinan (X2) sejumlah 0,374, variable Lingkungan Kerja (X3) sejumlah 0,126, dan variabel Disiplin Kerja (X4) sejumlah 0,109, bersumber pada perolehan uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Semua nilai untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 > dari taraf signifikansi konvensional 5% (0,05), yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3.2.C Uji Multikolinieritas VIF

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,760	3,045		1,235	0,223		
	Motivasi Kerja (X1)	0,052	0,130	0,051	0,402	0,689	0,139	7,201
	Gaya Kepemimpinan(X2)	-0,336	0,111	-0,248	-3,040	0,004	0,336	2,980
	Lingkungan Kerja(X3)	0,356	0,245	0,187	1,450	0,154	0,135	7,407
	Disiplin Kerja(X4)	0,694	0,080	0,898	8,660	0,000	0,208	4,808

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Bersumber pada hasil perhitungan pada tabel hasil uji Multikolinieritas, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai VIF sejumlah 4,642, variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai VIF sejumlah 2,985, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF sejumlah 5,804, dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai VIF sejumlah 2,365. Karena nilai X1, X2, X3, dan X4 kurang dari 10, mereka bebas dari multikolinier

4.3.3 Pegujian Hipotesis

A. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.3.3.A Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.760	3.045		1.235	.223
	Motivasi Kerja (X1)	.052	.130	.051	.402	.689
	Gaya Kepemimpinan(X2)	-.336	.111	-.248	-3.040	.004
	Lingkungan Kerja(X3)	.356	.245	.187	1.450	.154
	Disiplin Kerja(X4)	.694	.080	.898	8.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Persamaan regresi menghasilkan kesimpulan semacam berikut bersumber pada analisis data menggunakan SPSS 26:

$$Y = a + (b1.X1) + (b2.X2) + (b3.X3) + (b4.X4) + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) a = Konstanta
 b1, b2, b3, b4 = Koefisien e = Standart Error
 X1 = Variabel Motivasi X2 = Variabel Gaya Kepemimpinan
 X3 = Variabel Lingkungan Kerja X4 = Variabel Disiplin kerja

$$Y = 3.760 + 0.052X1 - 0.336X2 + 0.356X3 + 0.694X4 + e$$

Di atas, Persamaan regresi secara parsial menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta (a) sejumlah 3,760, menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berubah (X1, X2, X3, dan X4 semuanya sama dengan 0), maka kinerja pada PT.PLN(Persero) UIP JBTB I akan bervariasi sebanyak 3.760 unit.

2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b1) sejumlah 0,052 yang bermakna apabila variable motivasi kerja (X1) naik 1% berdasar pemikiran variable gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), pekerjaan disiplin (X4), dan kontanta (a) semuanya nol (0), hingga kinerja meningkat sejumlah 0,052. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang diberikan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, dan semakin kuat keinginan karyawan untuk menuai target maka kinerjanya akan semakin tinggi.

3. Biaya koefisien regresi gaya kepemimpinan (b2) yakni -0.336, artinya apabila variabel gaya manajemen (X2) akan naik 1% berdasar pemikiran variable motivasi kerja (X1), lingkungan lukisan (X2) , bidang lukisan (X3) dan kontanta (a) yakni o (nol), hingga kinerja menjumpai degradasi hingga -0,336 menandakan variable gaya manajemen perabotan memberikan kontribusi negatif, dalam situasi pandemi covid19 mode kepemimpinan modern memiliki dampak yang < terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan .

4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b3) yakni nol,356, bermakna apabila variable lingkungan kerja (X3) naik 1% berdasar pemikiran variable Motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X4) dan konsisten (a) yakni o (nol), hingga kinerja keseluruhan meningkat sejumlah nol.356, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang disediakan tidak diragukan lagi berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan, sehingga semakin nyaman dan tepat lingkungan kerja yang disediakan, semakin baik konsekuensi kinerja yang diperoleh.

5. Nilai Koefisiensi regresi Disiplin Kerja (b4) yakni 0.694, Artinya apabila variabel motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), dan konstanta (a) bernilai 0 (0), maka apabila variabel pelatihan kerja (X4) meningkat sejumlah 1%), maka produktivitasnya sejumlah 0,694 Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peningkatan disiplin kerja maka semakin tinggi pula hasil produktivitas yang dicapai karena variable disiplin kerja tertentu mempunyai pengaruh (+) pada produktivitas.

B. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.3.3.B Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.886	2.819

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X4), Gaya Kepemimpinan(X2), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja(X3)

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Nilai R Square terkoreksi sejumlah 0,886 terlihat di atas semacam koefisiensi determinansi. Menandakan variable bebas memiliki kapasitas 88,6 persen untuk menjelaskan variabel terikat, sedangkan 11,4 persen sisanya dijelaskan oleh unsur lain yang tidak disebutkan dalam penganalisisan ini, seperti beban kerja, insentif dan pendapatan, dan lain-lain.

C. Uji F

Nilai Ftabel = f (k;n-k), f (4;52-4), f=4;48 = 2.57 dengan tingkat kesalahan 5% (0.05) yang dilakukan dibawah:

Tabel 4.3.3.C Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.182.679	4	795.670	100.090	.000 ^b
	Residual	373.629	47	7.950		
	Total	3.556.308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X4), Gaya Kepemimpinan(X2), Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja(X3)

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Bersumber pada perolehan pengujian pada datasheet di atas, Fhitung yakni 100.090 dan Ftabel yakni 2,57, sehingga Fhitung > Ftabel atau 100.090 > 2,57 dan taraf signifikansinya yakni 0,000 < It; 0,05 Kemudian H0 dimatikan. Dan apabila HA diakui, kesimpulan variable motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), serta disiplin kerja (X4) dengan simultans mempunyai pengaruh signifikans pada kinerja pegawai PT.PLN(Persero) UIP JB TB I

C. Uji t

Tabel 4.3.3.D Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.760	3.045		1.235	.223
	Motivasi Kerja (X1)	.052	.130	.051	.402	.689
	Gaya Kepemimpinan(X2)	-.336	.111	-.248	-3.040	.004
	Lingkungan Kerja(X3)	.356	.245	.187	1.450	.154
	Disiplin Kerja(X4)	.694	.080	.898	8.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : data primer setelah diolah, 2020

Bersumber pada Tabel diatas dengan mengamati tabel kolom t dan sig bisa dijelaskan semacam berikut :

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai (H1)

Signifikansi Motivasi Kerja (X1) 0,689 > 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh baik tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pada situasi pandemi Covid19 di PT.PLN(Persero) UIP JB TB I. Dan nilai ttabel = t (/2; nk-1) = t (0,05/2;52-4-1) = 0,025,47 = 2,01174 menyiratkan bahwa nilai thitung < dari ttabel (0,4022.01174), H0 diterima dan HA ditolak, maka hipotesa yang menjelaskan ada pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan ditolak parsial.

2. Dampak Gaya Kepemimpinan pada kinerja pegawai (H2)

Signifikansi Gaya Kepemimpinan (X2) 0,004 0,05 menandakan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh yang menguntungkan serta signifikan pada kinerja dalam situasi pandemi Covid19 di PT.PLN(Persero) UIP JB TB I. Dan nilai ttabel =t(/2;nk-1)=t(0,05/2;52-4-1)=0,025,47=2,01174 menunjukkan bahwa thitung<ttabel(-3,0402,01174), sehingga Ho diterima tapi Ha ditolak, menyiratkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan ditolak secara parsial.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai (H3)

Signifikansi Lingkungan Kerja (X3) 0,154 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dalam situasi pandemi Covid19 di PT.PLN(Persero) UIP JB TB I. Dan nilai ttabel=t(/2;nk-1)=t(0,05/2;52-4-1)= 0,025,47=2,01174 menunjukkan bahwa thitung<ttabel(1,4502.01174), sehingga H0 diterima dan HA ditolak, yang berarti hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan ditolak secara parsial.

4. Dampak Disiplin Kerja pada kinerja pegawai (H4)

Signifikansi Disiplin Kerja (X4) 0,000 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X4) berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja dalam keadaan pandemi

Covid19 di PT.PLN(Persero) UIP JBTB I. Dan nilai $t_{tabel} = t(\frac{1}{2}; nk-1) = t(0,05/2; 52-4-1) = 0,025, 47 = 2,01174$ menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,660 > 2,01174$), sehingga H_0 ditolak dan H_A terima, Menunjukkan hipotesis bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikans pada kinerja pekerja diterima secara parsial.

KESIMPULAN

Bersumber pada perolehan temuan penganalisisan berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Selama Wabah SarsCOV19 (Studi Kasus Pada PT.PLN(Persero) UIP JBTB I”, berikut ini kesimpulan yang dapat diambil :

Pada saat pandemi seperti ini semua instrument baik pemerintahan maupun swasta mengalami hal yang sulit sehingga untuk pengaruh motivasi kerja, dan Lingkungan kerja kurang begitu berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan, karena banyak tindakan dilakukan dari rumah dari mulai rapat, absen, pengambilan keputusan, dan hal lainnya terkait dengan kinerja. Apalagi sudah ada beberapa aplikasi meeting online seperti Zoom, Google Met, WA dan lain semacamnya dan kesemuanya itu ada hanya untuk memfasilitasi supaya kita bisa rapat dan bekerja dimanapun, dan yang terprinsipil dari semua fasilitas yang ada tadi ternyata Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja ternyata yang prinsipil. Karena tanpa Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja semua aplikasi online tadi tidak ada fungsinya. Maka dari itu hanya variabel Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang pada penganalisisan ini berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

5.2 Saran

Rekomendasi berikut dapat dibuat bersumber pada temuan studi, perdebatan, dan kesimpulan yang dicapai:

1. Bagi Pihak PT. PLN UIP JBTB I

Ini yakni arah perilaku yang dirujuk dalam temuan yang dihasilkan pada tingkat Gaya Kepemimpinan yang termasuk dalam kelompok dengan nilai item negatif, sebaiknya pada kondisi ini perusahaan harus segera mengambil Langkah apabila ada salah satu kekosongan pimpinan pada bidang tertentu maka harus segera diisi penggantinya sehingga proses tetap berjalan semacammna mestinya, dikawatirkan apabila proses penggantian terlalu lama bisa menyebabkan ada kendala dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, untuk memastikan disiplin kerja yang tergolong positif untuk unsur arahan perilaku, perusahaan harus memperkuat aturan kepatuhan untuk memastikan bahwa semua perilaku selalu diatur oleh karyawannya untuk memastikan bahwa mereka berperilaku sebaik mungkin. cara. Potensi terbaik untuk shutdown otomatis, semua tujuan dapat dipenuhi. Perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja,

memodifikasi suasana kerja, dan membuatnya menyenangkan agar karyawan dapat memberikan upaya terbaiknya.

2. Bagi Penganalisis Selanjutnya

a. Studi dipergunakan semacam model untuk penganalisisan selanjutnya tentang dampak motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin pada kinerja karyawan.

b. Penganalisis meberi saran, agar populasi diperluas lebih lanjut, yang dilengkapi memakai metode kolektif data alternatif, dan variabel lainnya yang mempengaruhi seperti beban kerja, stres kerja, dan insentif kerja dimasukkan.

DAFTAR PUSTAKA

Febri Furqon Artadi (2015). dalam jurnal ecomonica berjudul “ Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.

Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

George and Jones. (2005). Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition. Pearson Prentice Hall.

Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22.Edisi 5.Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Ilyas, Yaslis, (2002) Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Edisi Revisi. Fekom UI, Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara. (2002). Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kimbal, Sendow, Adare, (2015). Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior(OCB), dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Pramadita dan Surya (2015). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi .

Susanty, Baskoro (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya

Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. PLN (Persero) APD Semarang.

Asri Puspita (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta.

M Ashari. S (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.

Brigita Ria Tumilar (2015). The effect of disipline, leadership and motivation on employee perfomance at BPJS ketenagakerjaan SULUT. University of Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol 3 No 2 .

Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). Univerisity of Sriwijaya

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Budi Purbayu Santosa dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel & SPSS. Yogyakarta. : Andi Offset

Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). Organizational behavior. Mc Grow Hill International Edition

Febri Furqon Artadi (2015). dalam jurnal econonica berjudul “ Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari

Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

George and Jones. (2005). Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition. Pearson Prentice Hall.

Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

Ilyas, Yaslis, (2002) Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Edisi Revisi. Fekom UI, Jakarta

Komaruddin, 1996, Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar. Jakarta : CV. Rajawali

Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara. (2002). Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakkar