

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PUSAT PENGATUR BEBAN JAWA, MADURA, DAN BALI DIKANTOR UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN DKI JAKARTA DAN BANTEN

Saskia Alfiani Romadhoni¹, Agrasadya²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: saskiaalfianiely@gmail.com¹, dosen01866@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance PT. PLN (Persero) Central Load Regulator Unit of Java, Madura, and Bali at the Office of the DKI Jakarta and Banten Load Regulator Implementation Unit, both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study were employees at PT. PLN (Persero) Central Load Regulator Unit of Java, Madura, and Bali at the Office of the DKI Jakarta and Banten Load Regulator Implementation Unit. The sampling technique used was the saturated sample method with a sample of 71 respondents. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and F test. The results of this study indicate that there is an effect of motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta and Banten, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 4.868 + 0.869X_1$. The correlation value is 0.801 (very strong). The determination coefficient value is 64.2%. The calculated t value is 11.125 > t table 1.994 with a significance of 0.000 < 0.05. There is an influence of work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta and Banten, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 10.305 + 0.445X_2$. The correlation value is 0.702 (strong). The determination coefficient value is 49.3%. The calculated t value is 8.184 > t table 1.984 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously, there is an influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta and Banten, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 0.550 + 0.647X_1 + 0.203X_2$. The correlation value is 0.703 (strong). The determination coefficient value is 70.3%. The calculated F value is 80.378 > Ftable 3.98 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura, Dan Bali Dikantor Unit Pelaksana Pengatur Beban DKI Jakarta dan Banten baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura, Dan Bali Dikantor Unit Pelaksana Pengatur Beban DKI Jakarta dan Banten. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan sampel sebanyak 71 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=4.868+0.869X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,801 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 64,2%. Nilai thitung 11,125 > ttabel 1,994 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten hal tersebut dapat

dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=10.305+0.445X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,702 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 49,3%. Nilai thitung 8.184 > ttabel 1,984 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=0.550+0.647X_1+0.203X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,703 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 70,3%. Nilai Fhitung 80.378 > Ftabel 3,98 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) sebagai badan usaha milik negara, yang bergerak di bidang pelistrikan, agar senantiasa memiliki keunggulan bersaing, terutama dalam menghadapi pasar global. Peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat mencapai melalui utilisasi sumber daya manusia (SDM) sebab SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam hal ini. Dengan kata lain SDM sebagai karyawan di perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan sehingga diharapkan optimal bagi perusahaan.

Sebagai Organisasi atau Perusahaan yang memberikan pelayanan terhadap Masyarakat/pelayanan publik PT. PLN (Persero) mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Seperti PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten. Menyelenggara usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai, serta melaksanakan penugasan Pemerintah dibidang Ketenagalistrikan yang menunjang pembangunan di Wilayah DKI Jakarta dan Banten.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2022 sampai 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini :
 Tabel I. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten Periode 2022-2023

No	Penilaian	2022			2023		
		Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Perilaku Kerja							
1	Kedisiplinan	10	90	9	10	80	8
2	Tanggung Jawab	10	88	8.8	10	80	8
3	Kerjasama	10	88	8.8	10	80	8
4	Kepemimpinan	10	90	9	10	80	8
Hasil Kerja							
1	Kualitas Kerja	20	95	19	20	83	16,6
2	Kuantitas kerja	20	95	19	20	85	17

3	Keterampilan Kerja	20	95	19	20	80	16
Jumlah		100		92,6	100		81,6
Penilaian		Sangat Baik			Baik		

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Kinerja pegawai akan rendah apabila karyawan tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat memberikan sumbangan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hasibuan (2017:135) menyatakan “Motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja pegawai semakin naik dan dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja tentu saja akan membuat semangat kerja pegawai menurun dan bahkan dapat membuat kinerja pegawai ikut menurun pula seiring dengan rendahnya motivasi yang diberikan padanya.

Hasil pra-survei motivasi diatas maka rata-rata mendapatkan jawaban YA sebesar 8 dan pada jawaban TIDAK sebesar 12. Pada pernyataan diatas maka terdapat fenomena yang masih belum maksimal seperti pada indikator kebutuhan fisiologikal seperti kesesuaian gaji dengan beban kerja pegawai yang masih belum sesuai karena masih banyak yang menjawab dengan jawaban TIDAK sebesar 11 sedangkan YA sebesar 9, fenomena yang ditemui oleh penulis yaitu beberapa pegawai masih merasa belum sesuai antara penghasilan yang diterima dengan jobdesk pekerjaan. Pada indikator kebutuhan akan keamanan yang masih kurang terutama pemberian kondisi kerja yang aman dengan jawaban TIDAK

sebesar 12 sedangkan YA sebesar 8, fenomena yang penulis temui yaitu Perusahaan tempat penelitian merupakan Objek Vital Nasional (OBVITNAS) yang berada di pusat perkotaan sehingga menjadi mudah untuk sembarang orang berkunjung. Pada indikator kebutuhan sosial seperti hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dan juga atasan dengan jawaban TIDAK sebesar 14 sedangkan YA sebesar 6, fenomena yang ditemui karena kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan sehingga terjadinya kesalahpahaman karena kurangnya diskusi secara terbuka terkait pekerjaan. Pada indikator kebutuhan akan penghargaan seperti kurangnya memberikan kedudukan kepada karyawan berprestasi dengan jawaban terbanyak TIDAK sebesar 17 sedangkan YA sebesar 3, fenomena yang ditemui beberapa pegawai yang sudah melanjutkan jenjang Pendidikan S2 ketika sudah menyelesaikan Pendidikan tersebut mereka tidak langsung diberikan apresiasi seperti halnya mendapat promosi jabatan. Selanjutnya pada indikator kebutuhan akan aktualisasi diri instansi juga masih belum maksimal dalam memberikan kesempatan untuk tercapainya apa-apa yang diharapkan yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang dengan jawaban TIDAK sebesar 16 sedangkan YA sebesar 4, fenomena yang banyak penulis temui yaitu masih banyak pegawai yang belum mendapat kesempatan akan kesetaraan terhadap posisi jabatan yang ada saat ini.

Ketidakhadiran pegawai selalu meningkat setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2021 pegawai yang tidak hadir bekerja sebanyak 44 orang, kemudian meningkat menjadi 51 orang pada tahun 2022, selanjutnya pada tahun 2023 kembali meningkat menjadi 79 orang pegawai. Data tingkat Kehadiran Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten tersebut tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, bahkan lebih cenderung mengalami kenaikan pada setiap tahunnya.

Dalam sebulan pegawai berhak mendapatkan izin keperluan pribadi sebanyak 1 kali, pada data absensi pegawai terlihat pada tahun 2022 - 2023 mengalami kenaikan karena masih banyak pegawai yang mengambil izin setiap bulannya. Selain izin pegawai mendapat izin sakit sebanyak 1 kali tanpa surat dokter, hal tersebut masih banyak pegawai yang izin sakit karena hal

kesehatan. Jika pegawai sudah izin lebih dari 1 kali tanpa konfirmasi kepada atasan dan izin sakit sebanyak lebih dari 1 kali tanpa Surat Sakit/Dokter akan dianggap mangkir/alfa. Sehingga menurut data absensi tahun 2021 - 2023 mengalami kenaikan karena masih banyak pegawai yang mengambil izin dan sakit lebih dari 1 kali dalam sebulan.

Selain ketidakhadiran pegawai, keterlambatan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten ini juga sangat bermasalah. Bahwa banyaknya pegawai yang datang terlambat. Dimana yang seharusnya jam kerja itu pada jam 08.00 wib tetapi mereka datang pada jam-jam 10.00 wib bahkan lewat. Dan mereka datang untuk mengisi absensi setelah itu akan pergi lagi dan datang pada waktu absensi siang dan sorenya. Setelah absensi para pegawai kebanyakan menghilang, ada yang duduk-duduk di kantin dan sebagian lagi tidak tau kemana. Itu yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten ini.

Kehadiran pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan, dengan kehadiran pegawai maka program kerja dapat terealisasi dengan baik. Hal itu membuat pimpinan PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten bertindak tegas dengan memberikan teguran kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja yang telah ditetapkan serta mengingatkan kembali tugas-tugas pegawai pada COC pagi setiap hari rabu. Upaya ini bertujuan untuk peningkatan disiplin kerja untuk menjadikan pegawai memiliki kinerja yang baik dengan melaksanakan tugas yang maksimal dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman untuk para pegawai.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016), menyatakan bahwa "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian Manik, Pratama, dan Yunior (2021), menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan". Serta penelitian Nasution dan Basem (2020), menyatakan bahwa "Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017), menunjukkan bahwa "Disiplin

karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2017), menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dan penelitian yang dilakukan Jufrizen (2018), membuktikan bahwa ada “Pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), menunjukkan bahwa “Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian yang dilakukan oleh Takrim, et al, (2021), “Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Esthi & Marwah (2020), “Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:128), Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen.

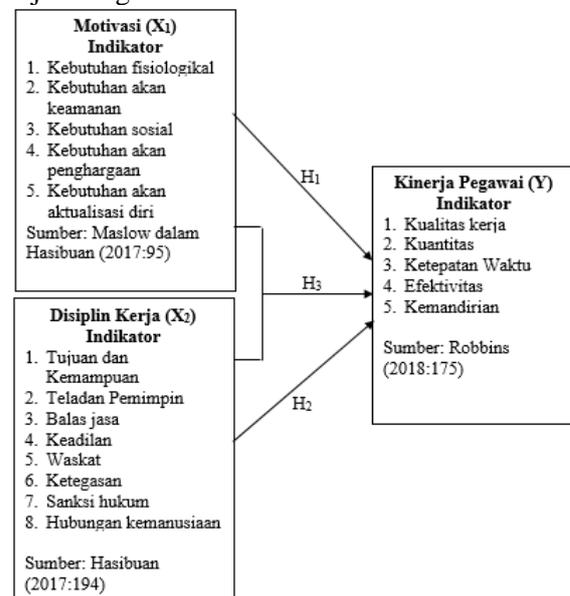
Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna. bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dalam menegakkan kedisiplinan, seorang pemimpin juga harus melakukan pengawasan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan karyawan agar mampu mengimplementasikan apa yang sudah menjadi ketentuan mampu dilaksanakan dengan baik sesuai aturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat menciptakan situasi yang semakin baik, disiplin itu sendiri merupakan

suatu sikap mentaati aturan yang berlaku. Kedisiplinan seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja. Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan. Faktor kedisiplinan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol baik itu tanggung jawab, ketepatan waktu waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan karyawan dalam organisasi.

Untuk menunjang kinerja, perusahaan perlu kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan. Keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja akan mudah dimengerti bahwa manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah faktor utama dalam penentuan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Adapun penggunaan karyawan dibutuhkan adanya kesadaran dan kerjasama dari karyawan sebagai pelaksana untuk merealisasikan tujuan organisasi.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:134), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. $H_{01} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

$H_{a1} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

2. $H_{02} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

$H_{a2} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

3. $H_{03} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

$H_{a3} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18), menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Adapun metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44), “Metode asosiatif adalah penelitian

yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten yang beralamat di Jl. Mayjen Sutoyo No.1, RT.7/RW.9, Cililitan, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13640.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan September 2024 sampai Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten yang berjumlah 71 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20), “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 orang responden.

Teknik Analisa Data

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) V26. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten 71 responden, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (31%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang (69%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih dominan dibandingkan perempuan disebabkan oleh jenis pekerjaan yang menuntut fisik dan jaminan keamanan.

b. Responden berusia 20-25 tahun sebanyak 13 orang (18,3%), responden yang berusia antara 26 - 35 tahun sebanyak 33 orang (46,5%), responden yang berusia antara 36 - 45 tahun sebanyak 17 orang (23,9%), sedangkan responden yang berusia 46 - 56 tahun sebanyak 8 orang (11,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian adalah mayoritas berusia antara 26 - 35 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia tersebut memiliki tingkat kecerdasan emosi yang cukup baik dalam pengambilan keputusan dan usia produktif dalam bekerja serta memiliki tingkat keseriusan yang tinggi.

c. Responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang (16,9%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 6 orang (8,5%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 52 orang (73,2%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura, dan Bali Dikantor Unit Pelaksana Pengatur Beban DKI Jakarta dan Banten adalah S1 dimana tingkat pendidikan terakhir S1 sudah dianggap cukup untuk menempati posisi tertentu di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura, dan Bali Dikantor Unit Pelaksana Pengatur Beban DKI Jakarta dan Banten.

d. Responden yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 13 orang (18,3%), responden yang bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 16 orang (22,5%), responden yang bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 25 orang (35,2%), dan responden yang bekerja selama > 6 tahun sebanyak 17 orang (23,9%). Berdasarkan lama bekerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian adalah mayoritas bekerja selama 4-5 tahun, hal tersebut menunjukkan karyawan mempunyai pengalaman yang cukup lama dan mengetahui pekerjaan dan sangat berperan dalam kemajuan organisasi.

e. Responden bidang kerja sebagai Keuangan, Komunikasi, dan Umum sebanyak 7 orang (9,9%), responden bidang kerja sebagai Operasi Sistem sebanyak 29 orang (40,8%), responden bidang kerja sebagai Fasilitas Operasi sebanyak 24 orang (33,8%), dan responden bidang kerja sebagai Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem

sebanyak 9 orang (12,7%). Selanjutnya responden bidang kerja sebagai Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan sebanyak 2 orang (2,8%). Mayoritas pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura, dan Bali Dikantor Unit Pelaksana Pengatur Beban DKI Jakarta dan Banten yang berposisi sebagai Operasi Sistem berarti banyak pegawai yang bekerja pada aspek pengelolaan, pemantauan, dan pengendalian sistem kelistrikan.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0.614	0,233	Valid
P2	0.846	0,233	Valid
P3	0.857	0,233	Valid
P4	0.878	0,233	Valid
P5	0.914	0,233	Valid
P6	0.738	0,233	Valid
P7	0.859	0,233	Valid
P8	0.740	0,233	Valid
P9	0.825	0,233	Valid
P10	0.839	0,233	Valid

Tabel III. Uji Validitas (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0.703	0,233	Valid
P2	0.892	0,233	Valid
P3	0.809	0,233	Valid
P4	0.818	0,233	Valid
P5	0.897	0,233	Valid
P6	0.851	0,233	Valid
P7	0.862	0,233	Valid
P8	0.809	0,233	Valid
P9	0.703	0,233	Valid
P10	0.892	0,233	Valid
P11	0.809	0,233	Valid
P12	0.818	0,233	Valid
P13	0.897	0,233	Valid
P14	0.851	0,233	Valid
P15	0.862	0,233	Valid
P16	0.809	0,233	Valid

Tabel IV. Hasil Uji Validitas (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0.946	0,233	Valid
P2	0.948	0,233	Valid
P3	0.889	0,233	Valid
P4	0.967	0,233	Valid
P5	0.929	0,233	Valid
P6	0.950	0,233	Valid
P7	0.951	0,233	Valid
P8	0.940	0,233	Valid
P9	0.904	0,233	Valid
P10	0.889	0,233	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel V. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keputusan
----	----------	----------------	---------	-----------

1	Motivasi (X ₁)	0,943	> 0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,970	> 0.60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,983	> 0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel VI. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		71	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.88368827	
Most Extreme Differences	Absolute	.063	
	Positive	.062	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.063	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.688	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.676
	Upper Bound	.700	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.550	3.107	.177	.860					
	Motivasi	.647	.093	6.934	<.001	.801	.644	.458	.591	1.692
	Disiplin Kerja	.203	.055	3.726	<.001	.702	.412	.246	.591	1.692

Diketahui nilai tolerance variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,591 > 0,1 dan nilai VIF variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 1,692 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

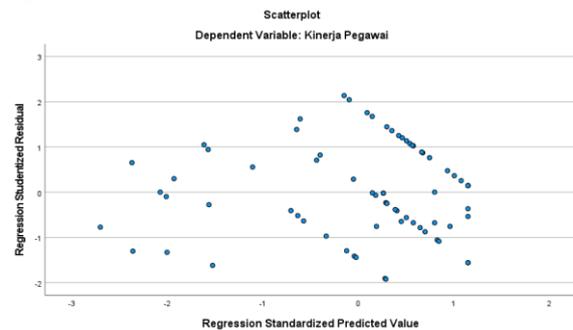
Tabel VIII. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.694	5.970	1.896

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,896 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IX. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.550	3.107	.177	.860
	Motivasi	.647	.093	6.934	<.001
	Disiplin Kerja	.203	.055	3.726	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0.550 + 0.647X_1 + 0.203X_2$$

1. Konstanta sebesar 0.550 artinya jika variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 0.550.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) sebesar 0,647, artinya setiap peningkatan satu unit pada motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.647 unit, dengan asumsi faktor lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,203, artinya setiap peningkatan satu unit pada disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.203 unit, dengan asumsi faktor lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel X. Uji Koefisien

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.694	5.970	1.896

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,703, masuk pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya tingkat hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan Tabel X dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,703 yang artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,3%, sedangkan sisanya sebesar 29,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.868	3.140		1.550	.126
	Motivasi	.869	.078	.801	11.125	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa nilai thitung 11.125 > ttabel 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.305	3.593		2.868	.005
	Disiplin Kerja	.445	.054	.702	8.184	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa nilai thitung 8.184 > ttabel 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5728.670	2	2864.335	80.378	<.001 ^b
	Residual	2423.245	68	35.636		
	Total	8151.915	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai Fhitung 80.378 > Ftabel 3.13 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana $Y=4.868+0.869X1$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 4.868 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 4.868. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,869 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,869 satuan. Nilai korelasi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,801 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,00 yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,642 yang artinya variabel Motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 11.125 > ttabel 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana $Y=10.305+0.445X2$ Dari persamaan

tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 10.305 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 10.305. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.445 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.445 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,702 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,493 yang artinya Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 49,3%, sedangkan sisanya sebesar 50,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 8.184 > ttabel 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=0.550+0,647X1+0,203X2$ Konstanta sebesar 0.550 artinya jika variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 0.550. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,647, artinya setiap peningkatan satu unit pada motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.647 unit, dengan asumsi faktor lain tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,203, artinya setiap peningkatan satu unit pada disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.203 unit, dengan asumsi faktor lain tetap. Nilai korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,703, masuk pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya tingkat hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,703 yang artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai

sebesar 70,3%, sedangkan sisanya sebesar 29,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung 80.378 > Ftabel 3,13 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=4.868+0.869X1$. Nilai korelasi sebesar 0,801 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 64.2% dan epsilon sebesar 35.8%. Nilai thitung 11.125 > ttabel 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05.
- b. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=10.305+0.445X2$. Nilai korelasi sebesar 0,702 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 49,3% dengan epsilon sebesar 50.7%. Nilai thitung 8.184 > ttabel 1,995 dengan signifikan 0,000 < 0,05.
- c. Secara simultan terdapat pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2B DKI Jakarta dan Banten hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=0.550+0,647X1+0,203X2$. Nilai korelasi sebesar 0,703 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 70,3% dengan epsilon sebesar 29.7%. Nilai Fhitung 80.378 > Ftabel 3,13 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- [2] Andayani, K.V., & Ariska, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 322-330.
- [3] Anwar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Pdam Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, 12(2), 1-10.
- [4] Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- [5] Azmiah, I., & Hermawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 10-18.
- [6] Djalil, A., & Gracia, B.A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alam Berdikari Mandiri Cirebon. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1071-1079.
- [7] Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Business (Jomb)*, 9(3), 88-98.
- [8] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- [9] Esthi, R.B., & Marwah, Y.N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Jurnal Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137.
- [10] Fauji, M., & Marayasa, I.N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1654-1662.
- [11] Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [13] Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish
- [14] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- [16] Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405-424.
- [17] Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- [18] Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Rustinah, N., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 3013-3022.
- [21] Sagala, S. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- [22] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [23] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [24] Supomo, R., & Nurhayati. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1*. Bandung: Yrama Widya.
- [25] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press.
- [26] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 6(3), 2552-2559.
- [27] Yunanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 293-302.