

Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Virdha Dwi Puspitasari¹, M. Taufik², Ninik Lukiana³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: virdhadwipuspitasari@gmail.com¹, mtaufikswiga@gmail.com², ibundaninik@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 5
Nomor 2
Bulan Desember
Tahun 2022
Halaman 93-101

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari ditemukannya ada permasalahan pada kinerja karyawan. Masalah yang terlihat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang rendah yang diakibatkan oleh integritas, motivasi dan disiplin kerja yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh integritas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN ULP Klakah. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada 60 responden, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN ULP Klakah, sehingga dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa, integritas dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah

Kata Kunci: Integritas, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research began with the discovery of problems in employee performance. The problem seen in this study is the low employee performance caused by the integrity of motivation and work discipline that is less than optimal. This study aims to determine how much influence integrity, motivation, and work discipline have on employee performance at PT PLN ULP Klakah. Obtained by distributing questionnaires to 60 respondents who became the population. In this study, all employees of PT PLN ULP Klakah so that in this study using the saturated sampling method. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The result of this study prove that integrity and motivation partially have a significant effect on employee performance at PT PLN ULP Klakah. While work discipline has no significant effect on employee performance at PT PLN ULP Klakah.

Keywords: Integrity, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

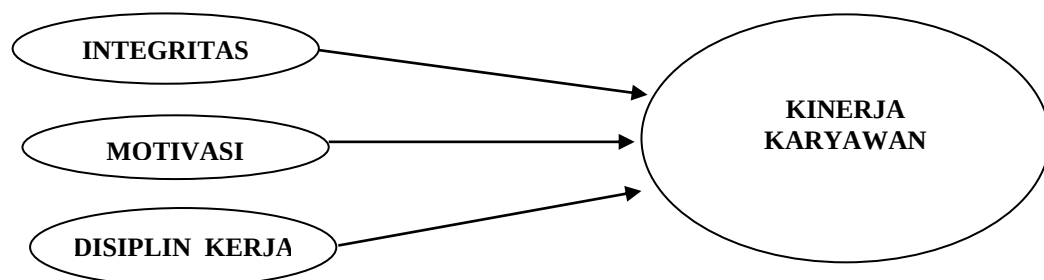
PENDAHULUAN

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya karena tidak hanya teknologi yang menjadi kunci keberhasilan bisnis, tetapi faktor manusia juga memegang peranan penting. Sumber daya manusia akan berfungsi optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia. PT PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN yang bergerak di semua bidang ketenagalistrikan, bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. PT PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang banyak, antara lain rumah, gedung, perkantoran bahkan industri. PT PLN (Persero) terbagi menjadi beberapa unit wilayah, salah satunya adalah PT PLN ULP Klakah terletak di Jawa Timur tepatnya di kecamatan Klakah kabupaten Lumajang.

PT PLN ULP Klakah merupakan unit PLN yang membidangi pendistribusian tenaga listrik kepada pelanggan yang berlokasi di Klakah sekitarnya. Tentunya bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, kinerja karyawan dapat dilihat dari cara perusahaan memberikan pelayanan seperti pemberian pelayanan yang berkaitan dengan instalasi listrik untuk bekerja, dan kebutuhan di kehidupan sehari-hari. Untuk mewujudkan visinya menjadi perusahaan kelas dunia, perusahaan harus meningkatkan kinerja yang secara langsung dipengaruhi oleh pekerjaan karyawannya. Kebutuhan listrik di Indonesia semakin meningkat diiringi dengan perkembangan industri dan juga peningkatan kualitas hidup masyarakat. Dengan demikian, PT PLN ULP Klakah harus mampu meningkatkan seluruh pelayanan produktivitas kelistrikan. Ini adalah tanggung jawab besar yang harus dipenuhi oleh semua karyawan PTPLN ULP Klakah, membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan serta kinerja yang baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain integritas, motivasi, dan disiplin kerja. Terciptanya integritas, motivasi, dan disiplin kerja yang baik akan sangat membantu perusahaan juga akan berdampak positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku, berkaitan dengan sikap tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji. Orang yang berintegritas adalah orang yang dapat dipercaya karena selalu mencerminkan pribadi yang jujur, bertanggung jawab, konsisten, setia terhadap janji. Integritas juga memberikan manfaat seperti tidak pernah berpikir sempit, semangat dalam menjalani hari, dan tetap termotivasi. Para pimpinan harus berupaya untuk memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja adalah dorongan diri seseorang yang sangat penting untuk perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin kerja, semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan dalam perusahaan wajib mematuhi dan menjalankan aturan yang berlaku untuk pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin guna tercapainya tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan uraian tersebut diatas, maka yang dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu PT PLN ULP Klakah. Penulis berniat untuk meneliti, menguji dan menganalisa masalah penelitian ini dengan kerangka dan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Pemikiran Peneliti

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H1 : Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

PT PLN ULP Klakah yang berlokasi di Jl Raya Klakah, Lumajang Jawa Timur. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan responden penelitian ini sebanyak 60 orang. Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarikan kepada responden dan data sekunder berupa diperoleh berdasarkan beberapa buku, jurnal – jurnal serta situs web yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Non Probability Sampling yaitu sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda.

RESULTS AND DISCUSSION

1) Uji Instrument

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel 1, berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Integritas (X_1)	IK.1	0,515	0,3	Valid
	IK.2	0,473	0,3	Valid
	IK.3	0,473	0,3	Valid
Motivasi (X_2)	MK.1	0,617	0,3	Valid
	MK.2	0,534	0,3	Valid
	MK.3	0,547	0,3	Valid
	MK.4	0,603	0,3	Valid
	MK.5	0,640	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	DK.1	0,491	0,3	Valid
	DK.2	0,487	0,3	Valid
	DK.3	0,621	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,401	0,3	Valid
	KK.2	0,557	0,3	Valid
	KK.3	0,423	0,3	Valid
	KK.4	0,442	0,3	Valid
	KK.5	0,346	0,3	Valid

Hasil Olah Data 2022

Dari tabel 1 hasil uji validitas seluruh variabel dari 16 item pernyataan variabel seluruhnya dinyatakan valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas data dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Interval Reliabilitas	Keterangan
Integritas (IK)	0,655	0,601	Reliabel
Motivasi (MK)	0,745	0,601	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,625	0,601	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,798	0,601	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Tabel 2, menunjukkan hasil uji reliabilitas, selanjutnya dapat digunakan menjadi alat ukur karena memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* melihat nilai *asympt.sig* pada hasil *output* SPSS. Nilai yang hasilnya lebih dari 0,05 data disebut normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>asympt.sig</i>	Nilai sig	Hasil
Integritas (IK)	0.52	0,05	Normal
Motivasi (MK)	0.15	0,05	Normal
Disiplin Kerja (DK)	0.64	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (KK)	0.28	0,05	Normal

Sumber : *Output* SPSS 16.0

Hasil pengujian normalitas pada tabel 3 menunjukkan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Integritas	0,677	1,477	Bebas Multikolineritas
Motivasi	0,791	1,264	Bebas Multikolineritas
Disiplin Kerja	0,607	1,648	Bebas Multikolineritas

Sumber : *Output* SPSS 16.0

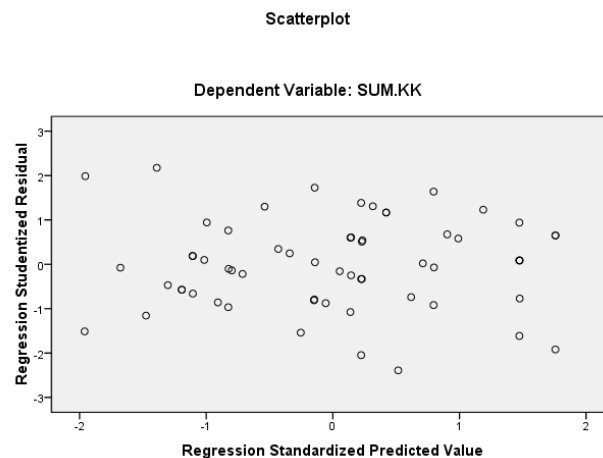
Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai VIF seluruhnya kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel terbebas dari multikolineritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*, syarat penelitian bebas gejala heteroskedastisitas apabila pada titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya dibawah atau diatas saja dan penyebaran titik tidak membentuk gelombang dan juga tidak berpola.

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada gambar 2 :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0, titik menyebar dan tidak bergerombol, penyebaran titik tidak membentuk gelombang dan tidak berpola. Jadi dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan memenuhi pengujian.

3) Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,938	2,062		3,364	0,001		
	SUM.IK	0,341	0,143	0,270	2,384	0,021	0,677	1,477
	SUM.MK	0,344	0,078	0,460	4,390	0,000	0,791	1,264
	SUM.DK	0,239	0,173	0,165	1,380	0,173	0,607	1,648

a. Dependent Variable: SUM.KK

Sumber: *Output SPSS 16.0*

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan hasil *output SPSS 16.0* dan dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$KK = 6,938 + 0,341IK + 0,344MK + 0,239 DK$$

Persamaan regresi linier berganda yang tercantum, memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) β_0 sebesar 6,938 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel integritas (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi integritas (X_1) sebesar 0,341 menunjukkan bahwa variabel integritas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel integritas dan konstanta dengan nilai 0, maka yang akan mempengaruhi kinerja

- karyawan sebesar 0,341 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel motivasi kerja dan konstanta dengan nilai 0, maka yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,344 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel motivasi kerja dan konstanta dengan nilai 0, maka yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,239 dengan asumsi tidak ada variabel lain dalam penelitian ini.

a) Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Nugroho (2011:100-101) dilihat pada tabel *Coefficients* apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Atau dengan menggunakan kriteria pengujian t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,2542$. Berikut dijelaskan pengujian pada masing-masing variabel secara parsial, dapat dilihat dari Tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,938	2,062		3,364	0,001
SUM.IK	0,341	0,143	0,270	2,384	0,021
SUM.MK	0,344	0,078	0,460	4,390	0,000
SUM.DK	0,239	0,173	0,165	1,380	0,173

a. Dependent Variable: SUM.KK

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dengan mengamati baris dan kolom t, bisa dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai signifikansi untuk pengaruh integritas (IK) $0,021 < 0,05$ (batas signifikansi) terhadap kinerja karyawan (KK) dan $t_{hitung} (2,384) > t_{tabel} (0,2542)$ yang berarti H1 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel integritas (IK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).
- b) Nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (MK) $0,000 < 0,05$ (batas signifikansi) terhadap kinerja karyawan (KK) dan $t_{hitung} (4,390) > t_{tabel} (2,542)$ yang berarti H2 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).
- c) Nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (DK) $0,173 > 0,05$ (batas signifikansi) terhadap kinerja karyawan (KK) dan $t_{hitung} (1,380) < t_{tabel} (2,542)$ yang berarti H3 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (DK) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil pengujian determinasi (R^2) dilakukan dengan melihat tabel *R Square* dari output SPSS 16 :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,716	0,512	0,486	1,210

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,512. Hal ini dapat diartikan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel integritas, motivasi dan disiplin kerja sebesar 51,2%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 48,8% kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel penelitian secara umum sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persetujuan dari responden terhadap kondisi dari masing-masing pertanyaan variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden digolongkan menjadi dua yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 55 orang. Responden terbanyak berdasarkan usia yang paling mendominasi yaitu berusia 31 s/d 40 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa usia 31 s/d 40 tahun merupakan usia rata-rata karyawan yang ada di PT. PLN ULP Klakah. Dari hasil pengujian hipotesis, variabel independen yaitu integritas, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN ULP Klakah, sedangkan variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Klakah. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN ULP Klakah sebanyak 60 responden. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel :

1. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini berkaitan dengan variabel integritas. Variabel integritas dalam penelitian ini mempunyai 3 pernyataan, semua pernyataan menghasilkan pendapat sangat setuju lebih dominan dari pendapat yang lain. Sementara itu dalam pengujian validitas, dari semua pernyataan variabel motivasi menghasilkan nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Hasil tersebut bisa dinyatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel integritas dinyatakan valid dengan nilai 0,514. Hasil pengujian hipotesis pertama uji t (parsial) pada pengaruh integritas terhadap peningkatan kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan integritas terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah. Pada penelitian variabel integritas terdapat tiga item pernyataan yang diberikan kepada responden. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (2018), yang menunjukkan hasil bahwa integritas, kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan jika integritas mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah.

2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini berkaitan dengan variabel motivasi. Variabel motivasi dalam penelitian ini mempunyai 5 pernyataan, semua pernyataan menghasilkan pendapat setuju lebih dominan dari pendapat yang lain. Sementara itu dalam pengujian validitas, dari semua pernyataan variabel motivasi menghasilkan nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Hasil tersebut bisa dinyatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel motivasi dinyatakan valid. Pernyataan pada variabel motivasi dalam kuesioner juga dinyatakan baik dan handal sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang mana hasil uji reliabilitasnya menghasilkan nilai 0,745. Hasil pengujian hipotesis kedua uji t (parsial) pada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah. Pada penelitian variabel motivasi yang berpengaruh signifikan, terdapat lima item pernyataan yang

diberikan kepada responden. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriella & Tannady (2019), Ekhsan (2019), Winata (2020), Mardiyah et al (2019), Jeffrey & Soleman (2017), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan jika motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini secara umum berkaitan dengan variabel disiplin kerja. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai tiga butir pernyataan, semua pernyataan menghasilkan pendapat setuju lebih dominan dari pendapat yang lain. Sementara itu dalam pengujian validitas, dari semua pernyataan variabel disiplin kerja menghasilkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Tidak hanya dinyatakan valid saja, pernyataan pada variabel disiplin kerja dalam kuesioner juga dinyatakan baik dan handal sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dengan ujireliabilitasnya menghasilkan nilai 0,625. Hasil pengujian hipotesis kedua uji t (parsial) pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN ULP Klakah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mardiyah et al, (2019), yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan jika disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN ULP Klakah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial integritas dan motivasi terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fungsi regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $KK = 6,938 + 0,341 IK + 0,344 MK + 0,239 DK$. Hal ini berarti 51,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu integritas, motivasi dan disiplin kerja. Sementara sisanya yaitu 48,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kesimpulan ini, disarankan bagi PT PLN ULP Klakah, lebih sering untuk memberikan motivasi terutama bagi para karyawan sehingga dapat memacu serta mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri Ayu Purwati & Indra Wijaya (2019), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Golden Riau Jaya Pekanbaru.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 11(2), 121–124.
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of the National Resilience Institute of the Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*, 6(8), 106–113
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. New York: Free Press.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Wijaya, A. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03 (Edisi Pert)*. Yogyakarta: Innosain.

- Winata, E. (2020). Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. 7(2), 6–10.
- Salwa, et all (2018), Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. Diperoleh pada 2 Februari 2022 dari <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10242>.
- Winata, E. (2020). Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. 7(2), 6–10.
- Wurangian. 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Zahra. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.