

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ( Persero) UNIT INDUK  
WILAYAH NUSA TENGGARAH TIMUR**

**OGI GIRI**  
**20410028**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi  
Guna Memenuhi Sebagian Dari  
Persyaratan-Persyaratan Untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Manajemen**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA**

**KUPANG**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ( Persero) UNIT INDUK**

**WILAYAH NUSA TENGGARAH TIMUR**

**OGI GIRI**

**20410028**



**Menyetujui**

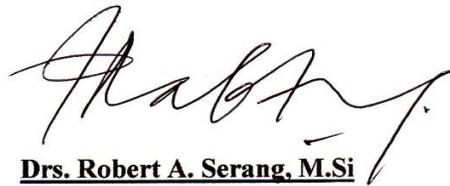
**Pembimbing 1**



**Hermyn B. Hina, SE., MSi**

**NIDN : 0825056801**

**Pembimbing 2**



**Drs. Robert A. Serang, M.Si**

**NIDN : 0809096601**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ( Persero) UNIT INDUK  
WILAYAH NUSA TENGGARAH TIMUR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

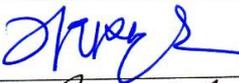
**OGI GIRI**  
**20410028**



Telah Dipertahankan didepan dewan penguji

Pada tanggal : 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama	Zet Ena, SE., MM	
Penguji Anggota	Dedy R. Se'u, S.E, M.M	
Penguji Anggota	Hermyn B. Hina, SE., Msi	
Penguji Anggota	Drs. Robert A. Serang, M.Si	

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
**Hermyn B. Hina, SE., Msi**  
NIDN : 0825056801

Ketua Program Studi Manajemen  
  
**ALYA ELITA SJOEN, SE., MM**  
NIDN : 0831018301



**UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Jln. Adisucipto Oesapa – Kupang

**SURAT PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ogi Giri  
NIM : 20410028  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilaya Nusa Tenggara Timur.” yang diusulkan dalam skema penelitian Skripsi untuk tahun akademik 2023/2024 bersifat Original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/peneliti sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang, 10 Juli 2024

Yang Menyatakan



Ogi Giri  
NIM. 20410028

Mengetahui

Dekan



Berlynn B. Hita, SE., M.Si  
NIDN. 0825056801



**UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**Jln. AdisuciptoTelp (0380) 881313 Oesapa – Kupang**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini Jumat, Tanggal 28 Juni 2024 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1)  
atas nama:

Nama : Ogi Giri  
TTL : Manggarai, 21 Januari 2000  
NIM : 20410028  
Jurusan/Progdi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur  
Pembimbing I : Hermyn B. Hina, SE., M.Si  
Pembimbing II : Drs. Robert A. Serang, M.Si

Dengan hasil sebagai berikut:

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Zet Ena, SE.,MM	Utama	75	X 40%	30
Dedy R. Se'u, SE.,MM	Anggota	75	X 20%	15
Hermyn B. Hina, SE.,M.Si	Anggota	80	X 20%	16
Drs. Robert A. Serang, M.Si	Anggota	80	X 20%	16
<b>Total Nilai yang diperoleh: 77</b>				
<b>Nilai Aksara: A- (Memuaskan)</b>				

Kupang, 28 Juni 2024

Dekan Fakultas Ekonomi – UKAW



**Hermyn B. Hina, SE.,M.Si**  
NIDN: 0825056801

**MOTTO**

**“Kesuksesan itu bukan ditunggu, tetapi diwujudkan dan  
teruslah berani, dunia menunggu keajaibanmu”**

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur, hormat dan kemuliaan bagi Tuhan Yang Maha Esa yang atas kebaikan dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus yang selalu menolong dan menuntunku dalam setiap proses selama mengerjakan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Orang tercinta Bapak Yusuf Luwalanggara dan Ibu tercinta Sarce giri yang selalu memberi dukungan dalam doa dan bantuan demi kelancaran studi.
3. Ibu Hermyn B. Hina,SE,.M.Si selaku pembimbing I, yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Robert A. Serang, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik dan selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penulisan skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada sahabat, teman-teman Terkhususnya Mila Y. Manafe, Oskar tuka hapo, Yos loit, Paulinus Gani Gaja, Alfon Banamtuan,Noga, Epo, Feby Mendonca, Aprilia Tere Kabosu, Marisa Nahak dan lainnya yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu yang membantu dan mendukung hingga penulis bisa meraih gelar.
6. Almameter yang Kubanggakan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

7. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 Manajemen A yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang selalu membantu penulis dengan caranya masing-masing, kiranya budi baik yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan berkat oleh Tuhan Yang Maha Esa.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas hikmat pengetahuan dan kekuatan yang telah dianugerahkan serta campur tanganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas guna memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Skripsi ini tentu saja tidak lepas dari peran dan bantuan banyak pihak yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, masukan maupun saran. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini pula penulis tidak lupa menyampaikan rasa hormat dan Terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Godlief F. Neonufa, MT selaku Rektor Universitas Kristen Artha Wacana Kupang selaku pimpinan tertinggi di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Ibu Hermyn B. Hina, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus pembimbing I yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Damaris Y. Koli, S.E.,M.P. selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
4. Ibu Alya Elita Sjioen, S.E.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Drs. Robert A. Serang, M.Si Penasehat Akademik sekaligus pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis

selama menyusun penulisan skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Bapak/Ibu Dosen program studi manajemen yang telah memberikan ilmu.
7. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi yang membantuh dalam pengurusan berkas dan surat-surat yang diperlukan.
8. Orang tercinta Bapak Yusuf Luwalanggara dan Ibu tercinta Sarce giri yang selalu memberi dukungan dalam doa dan bantuan demi kelancaran studi.
9. Almamater tercintah Universitas Kristen Artha Wacana, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari bahawa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap segala kritik dan saran yang kondusif. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Terima kasih, Salam sajahtera dan Doa yang Tulus.

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	9
1.3 Persoalan Penelitian .....	9
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11

2.1.1.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	14
2.1.1.3	Jenis-jenis Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4	Indikator-indikator kinerja karyawan .....	16
2.1.2	Disiplin Kinerja .....	17
2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	19
2.1.2.3	Indikator-indikator disiplin kerja.....	21
2.1.3	Motivasi Kerja .....	22
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	24
2.1.3.3	Indikator Motivasi Kerja .....	26
2.2	Konsep Penelitian.....	27
2.2.1	Hipotesis dan kerangka pemikiran.....	28
2.2.1.1	Hipotesis .....	28
2.2.1.2	Kerangka Berpikir.....	39
	<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1	Populasi Dan Sampel .....	31
3.1.1	Populasi .....	31
3.1.2	Sampel .....	31
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3	Indikator Empirik Dan Skala Pengukuran konsep.....	34
3.4	Teknik Analisis Data.....	35

3.4.1 Analisis Pendahuluan .....	35
3.4.2 Analisis Lanjutan.....	35
<b>BAB IV BAHASAN DAN HASIL ANALISIS .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	39
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT...39	
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.....	43
4.1.3 Struktur PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT .....	43
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi .....	46
4.1.5 Organisasi Perusahaan.....	53
4.1.6 Karakteristik Responden.....	54
4.1.6.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin .....	54
4.1.6.2 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan.....	55
4.1.6.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	56
4.2 Analisis Pendahuluan.....	57
4.2.1 Kinerja karyawan.....	58
4.2.2 Disiplin kerja .....	60
4.2.3 Motivasi kerja .....	62
4.3 Analisis Lanjutan .....	63
4.3.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan .....	64
4.3.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan .....	65
4.4 Bahasan Hasil Analisis.....	68
4.4.1 Kinerja Karyawan.....	68
4.4.2 Disiplin Kerja .....	69

4.4.3 Motivasi Kerja .....	69
4.4.4 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	70
4.4.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Implikasi Teoritis .....	72
5.3 Implikasi Terapan .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Dasar Berpikir .....	30
4.1 Struktur PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.....	45

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absen karyawan PT. PLN (Persero) .....	5
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan pendidikan .....	55
Tabel 4.4 Tabel Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.5 Jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan(Y).....	58
Tabel 4.6 Jawaban responden mengenai variabel Disiplin Kerja(XI) .....	60
Tabel 4.7 Jawaban responden mengenai variabel motivasi kinerja(X2).....	62
Tabel 4.8 Hasil koefisien Regresi linier berganda .....	64
Tabel 4.9 Hasil Ujian Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Tabulasi data.....	86
Lampiran 3. Hasil Uji Analisis regresi linear berganda.....	88
Lampiran 4. Surat Pra Penelitian.....	89
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian.....	90
Lampiran 6. Surat Selesai Penelitian.....	91
Lampiran 7. Kartu Konsul Skripsi.....	92

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ( PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR.**

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Afandi (2018:12) karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi.

Hasibuan (2019:16) Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya kinerja karyawan itu banyak faktor yang mempengaruhinya. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika..Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai dan Sagala (2010). Afandi (2016:1) berpendapat bahwa

disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu Rofik (2022). Wibowo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judg (2011) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak Adhari & Zelvian, (2021). Robbins (2006) Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kesediaan atau dorongan seseorang dalam upaya meningkatkan kerjasama yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja salah satu masalah yang sering timbul adalah rendahnya tingkat disiplin kerja dari sebagian karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakhadiran yang tidak terjadwal, dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini tentunya dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Rendahnya motivasi kerja, karyawan yang tidak termotivasi cenderung menyebabkan penurunan kinerja. Jika karyawan tidak memiliki

motivasi yang kuat untuk bekerja, mereka mungkin melakukan pekerjaan secara asal-asalan dan tidak memberikan kontribusi maksimal. Jika motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga akan berkurang. Hal ini dapat menghambat kemajuan perusahaan dan menunggu efisiensi operasional.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Sehingga salah satu masalah utama dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini perlu melihat bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Masalah ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi dan faktor personal masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang cermat untuk menyimpulkan pengaruh yang ada antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai Constant sebesar 15.374 sedangkan koefisien regresi  $b^1 = 0.193$ ,  $b^2$  adalah 0.137. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :  $Y = 15.374 + 0,193 X1 + 0,137 X2 + e$ . Selain itu hasil Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh pengetahuan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja (X1) ditemukan t hitung = 3.541 lebih besar t tabel = 2,005 dan tingkat Sig. = < 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya hasil Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) ditemukan t hitung = 2.458 lebih besar t table = 2,005 dan tingkat Sig. = 0,017. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil pengujian Uji F diadapati F hitung = 16.553 lebih besar F tabel = 3,17 dan tingkat Sig. = < 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0.384 atau 38,4%. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 38,4%. Sedangkan pengaruh sebesar 61,6% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**