

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan Operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo  
Sumatera Selatan**

**SKRIPSI**



**Nama : Nova Pratamasari**

**NIM : 212013079**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT.PERTAMINA EP  
ASSET 2 FIELD PENDOPO SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**



**Nama : Nova Pratamasari**

**NIM : 212013079**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nova Pratamasari

NIM : 21 2013 079

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017

Penulis



*Nova*  
**Nova Pratamasari**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah**

**Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada  
PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo  
Sumatera Selatan**

**Nama** : **Nova Pratamasari**

**NIM** : **212013079**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**

**Program Studi** : **Manajemen**

**Konsentrasi** : **Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disahkan**

**Pada Tanggal,       Maret 2017**

**Pembimbing,**



**Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**

**NIDN: 0229057501/859.158**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**

**NIDN: 0216057001**

## Motto dan Persembahan

### Motto :

- “Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasannya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah) Ku dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran”. (QS. Al Baqarah: 186)

### Kupersembahkan Kepada :

- Untuk kedua orang tua ku tercinta.
- Keluarga besarku.
- Dosen pembimbing.
- Saudara seperjuangan.
- Almamaterku.

## **PRAKATA**

Puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan karunianya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada kedua orang tuaku Ibu dan Bapak tercinta, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberi dorongan semangat. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada ibu. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu saya dalam penyelesaian studi ini, dan tak lupa juga saya menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Rekan-rekan seangkatan, teman-teman KKN Tematik Posdaya Posko 147, seangkatan PKL , paket 02, orang terkasih, yang selalu mendampingi dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat seperjuangan khususnya Hesti, Kiki, Fitri, , Reggy, Winda, Dwi terima kasih dukungan dan semangatnya dalam menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata saya mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik disengaja maupun tidak sengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, Februari 2017

Penulis



**Nova Pratamasari**

## DAFTAR ISI

|                                        | Halaman |
|----------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                    | ii      |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... | iii     |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....       | iv      |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....    | v       |
| HALAMAN PRAKATA .....                  | vi      |
| HALAMAN DAFTAR ISI .....               | viii    |
| HALAMAN DAFTAR TABEL .....             | x       |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....          | xi      |
| ABSTRAK .....                          | xii     |

### BAB I PENDAHULUAN

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah .....        | 6 |
| C. Tujuan Penelitian .....      | 6 |
| D. Manfaat Penelitian .....     | 6 |

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Penelitian Sebelumnya ..... | 8  |
| B. Landasan Teori .....        | 9  |
| C. Hipotesis .....             | 25 |

### BAB III METODE PENELITIAN

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian .....          | 26 |
| B. Lokasi Penelitian .....         | 27 |
| C. Operasionalisasi Variabel ..... | 27 |
| D. Populasi dan Sampel .....       | 28 |
| E. Data yang diperlukan .....      | 28 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....   | 29 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis ..... | 30 |
|--------------------------------------------|----|

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Hasil Penelitian**

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Sejarah Singkat PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo<br>Sumatera Selatan ..... | 36 |
| 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden .....                                      | 39 |

##### **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....         | 44 |
| 2. Hasil Pengujian Validitas Data.....                | 44 |
| 3. Hasil Pengujian Realibilitas Data .....            | 47 |
| 4. Gambaran Umum Jawaban Responden .....              | 49 |
| 5. Hasil Perhitungan uji Regresi Linier Berganda..... | 63 |
| 6. Uji Hipotesis ( Uji F dan Uji t ).....             | 64 |
| 7. Hasil Perhitungan Uji Determinasi.....             | 68 |
| 8. Perbandingan Penelitian Terdahulu .....            | 69 |

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                   |    |
|-------------------|----|
| A. Simpulan ..... | 70 |
| B. Saran .....    | 71 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **ARTIKEL PENELITI**

## DAFTAR TABEL

|             |                                                           |    |
|-------------|-----------------------------------------------------------|----|
| Tabel III.1 | Variabel, Definisi, Indikator .....                       | 27 |
| Tabel IV.1  | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....       | 39 |
| Tabel IV.2  | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....          | 40 |
| Tabel IV.3  | Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan .....         | 42 |
| Tabel IV.4  | Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....       | 43 |
| Tabel IV.5  | Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja.....    | 45 |
| Tabel IV.6  | Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja .....   | 46 |
| Tabel IV.7  | Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan ..... | 47 |
| Tabel IV.8  | Hasil Uji Reabilitas.....                                 | 48 |
| Tabel IV.9  | Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda .....           | 63 |
| Tabel IV.10 | Hasil Hipotesis Secara Bersama/Simultan(Uji F) .....      | 65 |
| Tabel IV.11 | Hasil Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t).....    | 67 |
| Tabel IV.12 | Hasil Uji Koefisien Determinan .....                      | 68 |
| Tabel IV.13 | Perbandingan Penelitian Terdahulu.....                    | 69 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|             |                                                                      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------|
| Lampiran 1  | Daftar pertanyaan kuesioner                                          |
| Lampiran 2  | Tabel jawaban responden                                              |
| Lampiran 4  | Lampiran hasil data SPSS                                             |
| Lampiran 5  | Tabel Uji F, Uji t, dan Uji r                                        |
| Lampiran 6  | Surat pernyataan selesai melakukan penelitian dari lokasi penelitian |
| Lampiran 7  | Jadwal penelitian kegiatan                                           |
| Lampiran 8  | Fotokopi kartu aktivitas bimbingan penulisan skripsi                 |
| Lampiran 9  | Fotokopi sertifikat hafalan membaca Surat-Surat Pendek Al-Qur'an     |
| Lampiran 10 | Fotokopi sertifikat TOEFL                                            |
| Lampiran 11 | Fotokopi sertifikat KKN                                              |
| Lampiran 12 | Fotokopi sertifikat komputer                                         |
| Lampiran 13 | Biodata peneliti                                                     |

## ABSTRAK

**Nova Pratamasari / 21 2013 079 / 2017 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan yang berjumlah 51 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 8,005 + 0,305(X_1) + 0,359(X_2) + e$ , dimana 8,005 adalah nilai konstanta, 0,305 nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja, dan 0,359 nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} 22,577 > F_{tabel} 3,186$ . Sedangkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,628 > t_{tabel} 2,009$  dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,628 > t_{tabel} 2,009$ . Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah  $R = 0,485$  (48,5%), artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.**

## ABSTRACT

**Nova Pratamasari / 21 2013 079 / 2017 / The Influence of Work Discipline, Work Motivation toward Employee's Performance at PT. Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province**

This research is formulated whether or not there was significant influence of work discipline, work motivation toward employee's performance at PT. Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province. This research is aimed at determining the significant influence of work discipline, work motivation toward employee's performance at PT. Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province. The type of this research was an associative research. The variables used in this research were work discipline, work motivation and employee's performance. The samples of this research were 51 employees of PT. Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province. The data source was Primary data. To collect the data, the researcher used questionnaires. This research was a qualitative-quantitative analysis. To analyze the data, the researcher used multiple linear regression.

The results of the equation  $Y = 8,005 + 0,305(X_1) + 0,359(X_2) + e$ , in constant value was 8,005 and regression coefficient value was 0,305 was on work discipline, 0,359 for regression coefficient value on work motivation, It showed that there was simultaneous influence of work discipline and work motivation toward employee's performance, in which nilai  $F_{\text{count}} 22,577 > F_{\text{table}} 3,186$ . On the other side, there was partial influence of work discipline toward employee's performance in which  $t_{\text{count}} 3,628 > t_{\text{table}} 2,009$ , and there was also positive influence of work motivation toward employee's performance in which  $t_{\text{count}} 3,628 > t_{\text{table}} 2,009$ . From determination coefficient, it was known that  $R = 0,485$  (48,5%), which means that work discipline and work motivation had significant influence toward employee's performance, yet, 51,5% was the remains introduced by other excluded factors.

**Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee's Performance**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Selain disiplin kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintin*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

PT Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (National Oil Company). Didirikan pada 10 Desember 1957, Pertamina menyelenggarakan usaha minyak dan gas bumi di sektor hulu hingga hilir. Bisnis sektor hulu Pertamina yang dilaksanakan di beberapa wilayah di Indonesia dan luar negeri meliputi kegiatan di bidang-bidang eksplorasi, produksi, serta transmisi minyak dan gas. Untuk mendukung kegiatan eksplorasi dan produksi tersebut, Pertamina juga menekuni bisnis jasa teknologi dan pengeboran, serta aktivitas lainnya yang terdiri atas pengembangan energi panas bumi dan Coal Bed Methane (CBM).

Karyawan PT Pertamina terbagi menjadi 2 bagian yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan. Dimana karyawan kantor mengemban bagian seperti administrasi perusahaan, SDM, SPRM, dan lain-lain. Sedangkan karyawan di bagian lapangan terdiri dari bagian Produksi, RAM (Reability Avibiity Maintenace, Bagian Pengeboran, Safety, dan security. Dalam hal ini penulis berfokus kepada karyawan operasional bagian produksi. Dimana karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik, untuk mendapatkan kinerja yang baik karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan criteria lain dari efektivitas. Keberhasilan kinerja dapat diukur melalui beberapa bagian seperti,

kualitas, kuantitas, dan keselamatan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Ada beberapa yang mempengaruhi motivasi, diantaranya adalah rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan insentif.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan yang berhubungan kuat dengan tujuan perusahaan. Dalam mendapatkan laba, suatu perusahaan harus mendapatkan hasil kinerja yang baik, supaya tujuan perusahaan tercapai. Pada PT Pertamina ini kinerja karyawan dari perusahaan tersebut saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini bisa dilihat dari kualitas kerja karyawan tersebut dimana terdapat ketidaksesuaian

karyawan pada saat memproduksi gas tersebut seperti tidak tepat waktu dalam memproduksi gas tersebut yang seharusnya pekerjaan selesai dalam waktu 10 hari tetapi bisa menjadi sampai 20 hari.

Dalam hal ini kuantitas yang dicapai perusahaan juga tidak sesuai dengan standar perusahaan dimana yang seharusnya menghasilkan 1000 mscfd tetapi karyawan hanya mendapatkan kurang dari 100 mscfd yang bisa saja diakibatkan oleh beberapa factor seperti factor cuaca yg tidak mendukung. Safety dalam pekerjaan juga sangat penting seperti kelengkapan APD yang terdiri dari Helm, earplug, wearpack, kaca mata, sarung tangan dan sepatu safety, tetapi terkadang karyawan sering tidak mengenakan helm saat bekerja. APD diperlukan untuk menjaga keselamatan karyawan pada saat bekerja.

Disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja. Karena disiplin merupakan salah satu factor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini tingkat kedisiplinan pada PT Pertamina ini sedikit kurang baik bisa dilihat dari sisi teladan seorang pemimpin yang sering tidak terlihat pada saat karyawan melakukan produksi gas ataupun minyak, ini juga bisa membuat karyawan mengulur-ngulur waktu dalam melakukan pekerjaan nya. Dalam melakukan pekerjaan nya, terutama karyawan yang berada di lapangan sering kali tidak memperdulikan safety mereka pada saat memproduksi minyak dan gas, seperti tidak memakai helm, yang nantinya bisa membahayakan karyawan tersebut. Dengan keadaan seperti ini, pimpinan harus dapat memberikan sanksi hukuman

yang tegas karena tidak memakai perlengkapan APD saat bekerja. Ketegasan pemimpin sangat diperlukan dalam keadaan seperti ini dengan memberikan sanksi yang tegas, berupa hukuman bagi karyawan seperti teguran langsung dari atasan, guna untuk menjaga keselamatan para karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Selain disiplin yang mempengaruhi kinerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung oleh manajer. Kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan dapat menghambat motivasi seorang karyawan dalam bekerja, seperti minimnya penghargaan atas prestasi karyawan yang telah menghasilkan output kerja yang maksimal, yang juga dapat berpengaruh terhadap pemberian insentive yang dikarenakan karyawan tersebut telah memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan, pemberian insentive juga bisa diakibatkan adanya jam tambahan kerja (lembur).

Pemberian jaminan kesehatan terhadap para karyawan tidak begitu baik, seperti kurangnya fasilitas rumah sakit yang telah bekerja sama terhadap perusahaan, baik dari segi fasilitas, pelayanan ataupun yang lainnya. Jaminan kesehatan inilah yang nantinya akan memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional PT. Pertamina Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operasional PT. Pertamina Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah di dapat selama dalam perkuliahan khususnya yang ada di dalam konsentrasi sumber daya manusia.

## 2. Bagi Lokasi Penelitian

Dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia. Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Adapun jenis penelitian yang dilakukan asosiatif variable yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun teknik pengumpulan data yaitu kuisioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Jepri Piswito (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bawahan pada PO Arya Putra Prima Palembang. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO Arya Putra Prima Palembang. Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif variable, yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi. Sample yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun metode pengumpulan data yaitu

kuisioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adapun secara signifikan antara kinerja, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:131) Kinerja adalah tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai/tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:224) manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching dan penghargaan dan penguatan positif.

#### **b. Tujuan dan Sasaran**

##### **1) Tujuan Kinerja**

Menurut Wibowo (2011:48) Kinerja merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifat luasnya, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

## 2) Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2014:63) sasaran kinerja merupakan sesuatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, sifatnya dapat dihitung, prestasi yang di amati, dan dapat diukur dan sasaran merupakan harapan.

### c. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Menurut Rusdy A.Rifai (2009:306) Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual
- 2) Kualitas,seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi
- 3) Biaya,berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai
- 4) Waktu yang diperlukan, agar sasaran kerja dapat dicapai
- 5) Keselamatan Kerja

### d. Karakteristik Kinerja

Menurut Rusdy A Rivai (2009:304) kinerja mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama-sama antara atasan dan bawahannya.
- 2) Focus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.

- 3) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipatif dan adil.
- 4) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan arus berkelanjutan
- 5) Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional.
- 6) Rentang ranking penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerjaan yang lain.
- 7) Setiap kinerja dari pekerja, harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
- 8) Dapat diaplikasikan seara sederhana.

e. Elemen –elemen dari Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja terdiri dari beberapa elemen yang saling berinteraksi dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapaun elemen-elemen tersebut terdiri dari :

1) Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan ini harus dilandasi tingkat pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman (*Experience*).

2) Kejujuran dan Integritas kepada Pekerjaan

Tidak ada prestasi yang akan dicapai tanpa ada kejujuran dan integritas.

3) Motivasi untuk Berprestasi

Ibarat sebuah kendaraan mobil, maka motivasi merupakan bahan bakar untuk mencapai suatu tujuan.

4) Kemampuan dalam Berkomunikasi

Tanpa komunikasi yang baik dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda terhadap satu ketentuan yang sama.

5) Perasaan untuk Bertanggung Jawab

Seseorang yang telah bekerja dengan baik akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Keterampilan dalam Mengorganisasi dan Memutuskan

Hal ini sangat terkait dengan managerial skill ( keterampilan manajerial) menurut levelnya.

7) Kemampuan dalam bekerja sama

Dalam pengertian bekerja secara pro-aktif dan bukannya reaktif.

8) Mempunyai Sifat Kepemimpinan

Dalam pengertian seorang manajer sekaligus berfungsi sebagai seorang leader.

9) Berorientasi kepada Bisnis dan Pelanggan

Hal ini dikarenakan antara bisnis dan pelanggan tidak dapat dipisahkan dengan kelangsungan hidup perusahaan.

f. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Eko Widodo (2015: 151) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Sasaran : Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

- 2) Standar : Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
- 3) Umpan Balik : Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang : Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana : Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya .
- 6) Kompetensi : Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu , tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- 7) Motivasi : Harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

g. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahan nya sehingga dapat memicu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang pegawai adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama .

## 2. Disiplin

### a. Pengertian Disiplin

Menurut Singidimejo (Edy Sutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### b. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 194) ada beberapa indikator-indikator kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan

penuh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik pula.

### 3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan harus diterapkan dengan baik bagi setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik juga

### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

### 6) Sanksi hukum

Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukum hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkat yang disiplin, bersifat

mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisiplin yang mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas yang menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan di segani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Edy Sutrisno (2015:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaanya
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
- 5) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Edi Sutrisno (2009:89) :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku apabila ia merasa jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan agar mau melakukan disiplin bila dan aturan yang jelas dan dapat di informasikan kepada mereka disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika aturan-aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian karyawan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapapun dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk memberi sanksi atau hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi.

e. Macam-macam disiplin kerja

Terdapat empat perspektif disiplin kerja yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.

- 4) Prespektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat kosekuensi-kosekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

f. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-ramu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2015:94) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya .

### 3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009: 109) motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang .

Menurut Wayne F.Cascio mengemukakan pendapatnya yang dikutip oleh Malayu SP.Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rassa lapar, dan dahaga.

b. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Menurut Gibsons (2007; 223), motivasi mempunyai tujuan– tujuan tertentu tersebut, yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan Produktifitas karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan susana dan hubungan kerja yang baik

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2006:456) ada beberapa factor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu kondisi yang ada dan dirasakan pada karyawan atau pegawai yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

2) Gaji yang adil dan kompetitif

Gaji yang adil dan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang konsekuensi dan statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan .

3) Insentif

Pendorong atau perangsang yang diberikan dengan segala kepada karyawan agar semangat lebih besar untuk berprestasi .

4) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan yang membuat karyawan dipelihara perusahaan, misalnya memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan.

5) Penghargaan atau prestasi

Pegawai akan merasa lebih senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainya, serta bangga bila pimpinan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.

d. Metode Motivasi Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 129) ada 2 metode motivasi kerja, yaitu:

1) Metode langsung

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi

kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya, dan sebagainya.

## 2) Metode tidak langsung

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya.

## e. Alat Motivasi Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 130) ada 3 kelompok alat motivasi kerja, yaitu :

### 1) Material

Alat motivasi material adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya kendaraan dinas atau rumah dinas, di samping gaji yang cukup atau bonus yang berupa uang.

### 2) Nonmateri

Alat motivasi nonmateri pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan kepada

karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa: medali, piagam, piala, bintang penghargaan, dan sebagainya.

### 3) Kombinasi materi dan nonmateri

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materi maupun nonmaterial. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali, dan sebagainya.

## f. Model-model Motivasi Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 130) model-model motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian:

### 1) Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik.

### 2) Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan social mereka, menyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi.

### 3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang, barang, atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja(kesuksesan kerja) .

### C. Hipotesis

Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional PT. Pertamina Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiono (2010;11) jenis penelitian berdasarkan ekplanasinya antara lain :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel tersebut adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

## B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Stasiun Pengumpul Gas (SPG) Musi Barat PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. No. telepon 4490 .

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**

### Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| No | Variabel               | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                    |
|----|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1  | Kinerja Karyawan ( Y ) | Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian atau hasil tingkat karyawan dari sasaran yang harus dicapai/tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Keselamatan kerja          |
| 2  | DisiplinKerja ( X I )  | Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.                                       | 1. Teladan kepemimpinan<br>2. Sanksi hukuman<br>3. Ketegasan |
| 3  | Motivasi Kerja ( X2 )  | Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan karyawan untuk memuaskan kebutuhannya pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.                                                            | 1. Rasa aman dalam bekerja<br>2. Penghargaan<br>3. Insentif  |

**Sumber : Pemikiran penulis berdasarkan teori, 2016**

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan, yang berjumlah 51 orang.

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel nya adalah sampling jenuh, yaitu penentuan sampel dimana semua populasi yang ada digunakan sebagai sampel.

#### **E. Data yang diperlukan**

Menurut Sugiyono (2013:187). Data diklasifikasikan sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

## 2. Data Skunder

Data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden.

## F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:137) terdapat beberapa Teknik Pengumpulan Data sebagai berikut :

### 1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### 2 Kuisisioner (Angket)

Questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

## G. Analisis Data dan Teknik Analisis

### 1. Analisis Data

Menurut sugiyono (2014:7) analisa data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

#### a. Analisa kualitatif

Analisa kualitatif yaitu suatu metode analisa dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

#### b. Analisa kuantitatif

Analisa kuantitatif yaitu suatu metod analisa dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistic kuisoner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Pada

penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pada skala *likert*, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Secara kualitatif sebagai berikut :

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | = SS  |
| Setuju              | = S   |
| Ragu-ragu           | = RR  |
| Tidak Setuju        | = TS  |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju       | = 5 |
| Setuju              | = 4 |
| Ragu-ragu           | = 3 |
| Tidak Setuju        | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

## 2. Teknik Analisis

### a. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono ( 2013; 267-268) Teknik analisis data terdiri dari Validitas dan Realibilitas, yaitu :

### 1). Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:168) validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas itu dilakukan dengan cara pengujian validitas kontruksi itu dengan mengkorelasikan jumlah skor factor dengan total. Bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka butir instrument tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus di perbaiki atau di buang . menurut Sugiyono (2013:174).

### 2). Realibilias

Menurut Riatna Sujarweni (2015:110) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsekuensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi sautu dan disusun dalam suatu bentuk kuisoner.Uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butire pertanyaan.

Hasil uji reabilitas menunjukan bahwa alat ukur yang digunakan reabil apabila nilai *alphacranbach* > 0,60 maka instrument dinyatakan realibel.

## b. Uji Statistik

### 1) Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2014:243) regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variable independent sebagai factor predictor dimanipulasi. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

a = nilai Y apabila X<sub>1</sub> – X<sub>2</sub> = 0

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = bilangan koefisien masing-masing variable X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>

e = Error Tern

### 2) Uji F

Digunakan untuk menguji disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

a) Merumuskan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

Ha : Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

b) Menentukan nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat bebas (df) =  $n-k-1$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

c) Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$

3) Uji t

Digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh disiplin kerjadan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

Ha: Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

- b) Menentukan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat derajat bebas (df) =  $n-2$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ . Apabila  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikanitas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c) Kesimpulan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

- d) Koefisien determinan

Uji determinasi digunakan mengetahui besar pengaruh factor lain selain disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

$R$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korela

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

*Standard Oil of New Jersey* memulai aktivitas industrinya di Indonesia melalui *The American Petroleum Company* yang berada di negeri Belanda, tepatnya pada tanggal 24 april 1912. Hal ini dilakukan dengan membentuk *Nederlandsche Koloniale Petroleum Maatschappij* (NKPM) untuk usahanya di Indonesia dan *Koloniale Petroleum Verkoop Mij* (KPVM) untuk pemasarannya. NKPM dan KPVM pun sempat beberapa kali berubah nama, hingga akhirnya pada tahun 1961 NKPM dan KPVM dilebur menjadi satu dengan nama PTSI atau lebih sering kita kenal dengan sebutan PT. Stanvac Indonesia.

Perusahaan Amerika ini memulai operasinya di Sumatera Selatan pada tahun 1916, dan dalam sekejap perusahaan ini mampu menjadi perusahaan yang sangat dikenal masyarakat luas dikarenakan mampu memproduksi minyak hingga 10.000 – 20.000 barel per hari. Itu semua terjadi karena ditemukannya ladang minyak di daerah Talang Akar tepatnya pada sumur Talang Akar – 6 di kedalaman 2000 kaki pada tahun 1922.

Pengembangan selanjutnya, Stanvac juga menemukan ladang minyak di Pendopo pada tahun 1927, lalu diikuti dengan penemuan ladang minyak lain seperti di Jirak pada tahun 1930, Benakat pada tahun 1933, lalu

disusul dengan Raja dan Betun pada tahun 1936 dan terakhir yaitu Karan, Deras, Tanim, Arab, Kruh dan Kaya di tahun 1950.

Tahun 1947 NKPM berganti nama menjadi *N.V. Standart Vacuum Petroleum Mij* (SVPM) sedangkan KPVM menjadi *N.V. Standart Vacuum Sales Company* (SVSC). Kemudian pada tahun 1959 SVSC dirubah menjadi PT Stanvac Indonesia (PTSI) dan dibangun kantor pusat di Jakarta. SVPM dilebur kedalam PTSI pada tahun 1961.

Tanggal 25 september 1963, dilakukanlah persetujuan antara PN PERMINA (yang sekarang kita kenal PT. PERTAMINA) dengan PT. Stanvac Indonesia (PTSI) yang berisikan tentang ditunjuknya PTSI sebagai salah satu kontraktor dalam usaha eksplorasi dan produksi minyak. Berdasarkan KEPRES tanggal 15 November 1965 PTSI berada dibawah pengawasan pemerintah Republik Indonesia dan sejak saat itu dilakukan nasionalisasi jajaran pimpinan PTSI.

Terhitung sejak tanggal 23 November 1969 PTSI hanya melakukan usaha eksplorasi dan produksi minyak, sedangkan usaha penyulingan minyak di Sungai Gerong diserahkan kepada Perusahaan Negara Pertamina dan bersamaan dengan hal ini PTSI diberi daerah konsesi baru seluas lebih kurang 12 *million acres* di Sumatera selatan dekat dengan lapangan Pendopo dan Talang akar. Sejak saat itu produksi PTSI meningkat dan mencapai 76.000 BOPD.

Pengoperasian dan pengolahan lapangan minyak Pendopo diserahkan ke Pertamina sejak tahun 1983 berdasarkan pasal 3 kontrak karya UU no. 14/1963 dan sejak 28 November 1983 lapangan Old Area Pendopo dikelola langsung dan dibawah administratif PT Pertamina UNIT EP –II. Dipimpin oleh Kepala Lapangan Daerah (KLD). Produksi minyak saat diserahkan sekitar 124.000 BOPD yang berasal dari lapangan-lapangan di Sumatera selatan seperti, Talang akar, Pendopo, Benakat, Jirak, Talang Gula, Dewa, Ibul Tenggara, Raja, Sukaraja, dan Pengabuan.

Tanggal 16 september 1993 struktur jirak, betun, sukaraja, talang akar dialih kelolakan kepada PT. Ustarindo dalam bentuk *Technical Assistance Contract* (TAC). Namun pada bulan September 1995 dikembalikan lagi ke Pertamina dengan bentuk organisasi "Asset Prabumulih Barat". Terakhir ditemukan lapangan migas Sopa pada tanggal 17 September 1997. Evaluasi pertama dilakukan pada bulan Maret hingga April 1998, di Sopa-1 dengan keadalaman 2352,5 mbpl pada zona produksi Baturaja (BRF) dengan produksi 1.800 BOPD.

April 2002 terjadi perubahan organisasi dari Asset Prabumulih Barat (APB) Menjadi menjadi Area Operasi Barat (AOB). Pada tanggal 17 Oktober 2005 terjadi perubahan organisasi AOB Daerah Operasi Hulu (DOH) Sumatera Bagian Selatan dibagi menjadi dua yaitu PT Pertagas DOH SBS dan PT Pertamina EP DOH Sumatera Bagian Selatan

## 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk memenuhi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karya

wan pada PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo peneliti telah membuat kuesioner yang diberikan kepada PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Peneliti memberikan kepada 51 responden, sehingga membuat peneliti menerima 51 kuesioner dari 51 kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo.

### a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang Jenis Kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV.1**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.   | Jenis Kelamin | Jumlah | %    |
|-------|---------------|--------|------|
| 1.    | Laki-laki     | 51     | 100% |
| 2.    | Perempuan     | -      |      |
| Total |               | 51     | 100% |

**Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo, 2017**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang paling banyak adalah karyawan laki-laki yang berjumlah 51 orang karyawan (100%). Artinya pihak perusahaan dimana halnya Pertamina

EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan, mencari atau menginginkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dilakukan karena mengingat PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan bergerak dibidang Operasional, yang pada saat bekerja berhubungan langsung dengan alat-alat berat, dan menegaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan laki-laki. Maka dari itu pada saat ini karyawan yang ada di Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan didominasi oleh karyawan laki-laki.

**b. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 2**

**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No.   | Pendidikan | Jumlah | %    |
|-------|------------|--------|------|
| 1     | SD         | -      |      |
| 2     | SMP        | -      |      |
| 3     | SMA        | 15     | 29%  |
| 4     | Diploma 3  | 24     | 47%  |
| 5     | Strata 1   | 10     | 20%  |
| 6     | Strata 2   | 2      | 4%   |
| Total |            | 51     | 100% |

Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden. Dari data yang ada dapat kita lihat bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Pertamina

EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan yang paling banyak adalah lulusan D3 dengan jumlah 24 karyawan (47%). Artinya lulusan atau pendidikan terakhir PT. Pertamina EP Field Pendopo Sumatera Selatan yang paling banyak adalah lulusan D3. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan adalah pekerjaan lapangan, jadi bagi perusahaan sudah dirasa cukup untuk mempekerjakan karyawan yang lulusan D3.

Karena pada saat karyawan lapangan melakukan pekerjaannya mereka akan di pantau dan diarahkan oleh atasan atau pimpinan mereka, dimana pimpinan inilah yang memiliki pendidikan terakhir melebihi dari karyawan lapangan tersebut, seperti S1 dan S2. Maka dari itu berdasarkan data yang ada, PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan masih mempekerjakan karyawan yang pendidikan terakhirnya S1 dan S2. Dengan tujuan, mereka yang tingkat pendidikannya lebih tinggi akan lebih mengerti mengenai pekerjaannya yang dilakukan, sehingga dapat mengarahkan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan, dimana dalam hal ini adalah karyawan lapangan yang tingkat pendidikan terakhirnya lebih rendah.

**c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan (bersih yang di bawah pulang)**

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendapatan (bersih yang di bawah pulang) responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan**

| No.          | Pendapatan                          | Jumlah    | %           |
|--------------|-------------------------------------|-----------|-------------|
| 1.           | < Rp. 2.000.000,00                  | -         |             |
| 2.           | Rp. 2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00 | -         |             |
| 3.           | Rp.3.000.000,00 – Rp. 4.000.000,00  | 15        | 29%         |
| 4.           | > Rp. 4.000.000,00                  | 36        | 71%         |
| <b>Total</b> |                                     | <b>51</b> | <b>100%</b> |

**Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo, 2017**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendapatan (bersih yang dibawah pulang) responden. Dari data yang ada dapat disimpulkan bahwa jumlah pendapatan karyawan yang paling tinggi adalah kisaran >Rp.4.000.000 atau lebih, dengan jumlah 36 karyawan (70%). Artinya dalam hal gaji atau pendapatan karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan sudah cukup baik, dapat dilihat dari data yang ada hampir setengah dari karyawan yang ada sudah menerima gaji atau pendapatan melebihi UMR (Upah Minimum Regional) yang telah ditetapkan pemerintah.. Hal tersebut terjadi karena pihak perusahaan menyesuaikan tingkat gaji atau pendapatan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

#### d. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang Lama Bekerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 4**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

| No.          | Lama Bekerja | Jumlah    | %           |
|--------------|--------------|-----------|-------------|
| 1.           | 1 – 5 tahun  | 11        | 21%         |
| 2.           | 5 – 10 tahun | 30        | 59%         |
| 3.           | > 10 tahun   | 10        | 20%         |
| <b>Total</b> |              | <b>51</b> | <b>100%</b> |

**Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo, 2017**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden. Dari data yang ada dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan adalah karyawan yang memiliki masa bekerja 5-10 tahun, dengan jumlah 30 karyawan (59%). Artinya PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan lebih memilih atau mempekerjakan karyawan dalam rentang waktu 5-10 tahun. Hal ini terjadi karena bagi perusahaan rentang waktu kerja 5-10 tahun adalah waktu yang produktif bagi karyawan melakukan pekerjaannya, belum adanya rasa jenuh atau bosan dalam melakukan pekerjaan. Berbeda dengan mereka yang bekerja lebih dari 10 tahun, dimana pada masa ini mulai muncul

rasa jenuh atau bosan, baik itu jenuh atau bosan terhadap lingkungan kerja, maupun jenuh atau bosan terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan. Dimana beberapa hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **3. Visi dan Misi PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan**

#### **a. Visi**

Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia.

#### **b. Misi**

Menjalankan usaha inti minyak, gas, bahan bakar nabati serta kegiatan pengembangan, eksplorasi, produksi serta niaga energi baru dan terbarukan (new and renewable energy) secara terintegrasi.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Sebelum penulis melakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap kualitas data dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan, hal ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak untuk digunakan pada uji regresi linear berganda.

### b. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas yang digunakan adalah *Corrected Item-Total Correlation* yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Versi 16,0*

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 51 responden, maka  $r\text{-tabel } (n-2) = (51-2) = 49$  maka  $r\text{-tabel} = 0,281$ . Sedangkan kriteria pengujian (Sugiyono, 2013:116) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r\text{-hitung}$ )  $\geq r\text{-tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid.
- b. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r\text{-hitung}$ )  $< r\text{-tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

| Item-item | $r_{\text{hitung}}$ | $r_{\text{tabel}} (\alpha = 5 \%)$ | Kriteria                               | Hasil Uji |
|-----------|---------------------|------------------------------------|----------------------------------------|-----------|
| $X_{1.1}$ | 0,660               | 0,281                              | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid     |
| $X_{1.2}$ | 0,779               | 0,281                              | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid     |
| $X_{1.3}$ | 0,428               | 0,281                              | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid     |
| $X_{1.4}$ | 0,641               | 0,281                              | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid     |
| $X_{1.5}$ | 0,613               | 0,281                              | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid     |
| $X_{1.6}$ | 0,601               | 0,281                              | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid     |

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.5 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai  $r$  Product Moment ( $r$ -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Tabel IV.6**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

| Item-item | $r$ hitung | $r$ tabel ( $\alpha = 5\%$ ) | Kriteria               | Hasil Uji |
|-----------|------------|------------------------------|------------------------|-----------|
| $X_{2.1}$ | 0,682      | 0,281                        | $r$ hitung > $r$ table | Valid     |
| $X_{2.2}$ | 0,789      | 0,281                        | $r$ hitung > $r$ table | Valid     |
| $X_{2.3}$ | 0,555      | 0,281                        | $r$ hitung > $r$ table | Valid     |
| $X_{2.4}$ | 0,565      | 0,281                        | $r$ hitung > $r$ table | Valid     |
| $X_{2.5}$ | 0,404      | 0,281                        | $r$ hitung > $r$ table | Valid     |
| $X_{2.6}$ | 0,354      | 0,281                        | $r$ hitung > $r$ table | Valid     |

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.6 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai  $r$  Product Moment ( $r$ -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variable motivasi kerja ( $X_2$ ) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.7

## Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item-item | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 5\%$ ) | Kriteria                                 | Hasil Uji |
|-----------|---------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|-----------|
| Y.1       | 0,640               | 0,281                                 | r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> | Valid     |
| Y.2       | 0,650               | 0,281                                 | r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> | Valid     |
| Y.3       | 0,390               | 0,281                                 | r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> | Valid     |
| Y.4       | 0,517               | 0,281                                 | r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> | Valid     |
| Y.5       | 0,466               | 0,281                                 | r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> | Valid     |
| Y.6       | 0,411               | 0,281                                 | r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> | Valid     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.7 dapat terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item-item variabel Kinerja karyawan (Y) lebih besar dari pada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

### 1) Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian Reliabilitas Data yang akan digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6.

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 16,0*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin

kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Item  | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Hasil Reliabilitas |
|-------|-------------------------|----------------------|--------------------|
| $X_1$ | 0,737                   | 0,60                 | Reliable           |
| $X_2$ | 0,724                   | 0,60                 | Reliable           |
| Y     | 0,687                   | 0,60                 | Reliable           |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0**

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada Tabel IV.8 terlihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* pada item-item pertanyaan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan (Y) berada di atas angka 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

## **a) Gambaran Umum Jawaban Responden**

### **(1) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Adapun pernyataan indikator pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **(a) Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan.**

51 responden yang menjawab pertanyaan yang paling tertinggi adalah pertanyaan setuju sebanyak 24 responden (47,1%), dan yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2,0%). Artinya hampir sebagian karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan ini selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja perusahaan, karna pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tersebut sesuai dengan standar kerja perusahaan, maka perusahaan akan mencapai target kerja sesuai yang di inginkan oleh perusahaan.

#### **(b) Hasil kerja karyawan sesuai kualitas yang diharapkan perusahaan.**

51 responden yang menjawab pertanyaan, yang paling banyak adalah pernyataan setuju sebanyak 31 responden (60,8%), sedangkan yang paling sedikit menjawab adalah ragu-ragu dengan jumlah 6 responden (11,8%). Artinya hasil kerja karyawan sesuai kualitas yang diharapkan perusahaan sehingga

perusahaan memiliki kualitas yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

**(c) Hasil kerja karyawan sesuai kuantitas yang telah ditargetkan perusahaan**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak adalah pernyataan ragu-ragu pada sebesar 26 responden (51,0%), sedangkan yang paling sedikit menjawab adalah tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,0%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan ini mereka kurang yakin dengan hasil yang diperoleh yang bisa saja diakibatkan oleh faktor alam seperti cuaca yang tidak mendukung, sehingga pengeboran minyak tidak dapat dilakukan dengan lancar. Sehingga dengan adanya hambatan dalam memproduksi minyak dan gas terkadang keinginan perusahaan tidak dapat terealisasi dengan baik untuk menghasilkan kuantitas yang ditargetkan oleh perusahaan untuk peningkatan tahun yang akan datang.

**(d) Karyawan mampu mencapai kuantitas kerja dengan baik**

51 responden yang menjawab pernyataan yang paling banyak adalah pernyataan ragu-ragu yaitu 29 responden (56,9%), sedangkan responden yang menjawab paling sedikit adalah pernyataan tidak setuju yaitu 1 responden (2,0%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera

Selatan mereka ragu dengan hasil yang dicapai mereka pada saat memproduksi minyak dan gas yang terkadang kualitas minyak yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian karyawan kurang menyakini bahwa kinerja mereka baik sehingga kuantitas pencapaian kinerja belum bisa dikatakan baik hingga saat ini

**(e) Perusahaan menyediakan alat pelindung diri bagi karyawan**

51 responden yang menjawab pernyataan yang paling banyak adalah pernyataan setuju yaitu 39 responden (76,5%), dan yang paling sedikit ialah ragu-ragu yaitu 3 responden (5,9%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan yang menjawab setuju artinya perusahaan menyediakan alat pelindung diri untuk bekerja, mengingat karyawan bagian operasional ini bekerja hampir sepenuhnya dihabiskan dilapangan, jadi demi keselamatan para karyawan perusahaan harus menyediakan APD guna mengamankan para karyawan pada saat bekerja dilapangan. Sehingga keselamatan kerja karyawan bisa terjamin dan kecelakaan dalam bekerja sangat minim terjadi. Dengan demikian perusahaan berperan penting dalam keselamatan karyawan agar kinerja yang diharapkan perusahaan memenuhi target yang akan dicapai.

**(f) Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan**

51 responden yang menjawab pernyataan yang paling banyak adalah pernyataan setuju yaitu 38 responden (74,5%), sedangkan responden yang menjawab paling sedikit adalah pernyataan setuju yaitu 4 responden (7,6%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, sehingga keamanan karyawan pada saat bekerja dilapangan terjaga, dengan mengingat lokasi karyawan tersebut berada di dekat lingkup masyarakat, dan juga berada di alam hutan, tetapi setiap lokasi yang berada di tengah hutan tersebut tersedia keamanan, seperti penjaan dari bagian security yang menjaga lokasi pengeboran tersebut. Jadi karyawan merasa aman dan terjamin kesehatan dalam bekerjadengan lokasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## **(2) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Adapun pernyataan indikator pada variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **(a) Atasan telah memberikan contoh yang baik bagi karyawan**

51 responden yang menjawab pernyataan yang paling banyak adalah pernyataan setuju yaitu 26 responden (51,0%), sedangkan pernyataan yang paling sedikit menjawab adalah pernyataan ragu-ragu yaitu 2 responden (3,9%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan merasa atasannya telah memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya seperti atasan selalu datang pada saat rapat, selalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan dan atasan pun datang dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor dengan demikian atasan telah memberikan contoh yang baik kepada karyawan dalam bekerja yang diharapkan oleh perusahaan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatra Selatan. Mengingat atasan harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya.

### **(b) Atasan selalu datang tepat waktu**

51 responden yang menjawab pernyataan yang paling banyak menjawab setuju yaitu 24 responden (47,1%), sedangkan yang menjawab paling sedikit adalah ragu-ragu yaitu 5 responden (9,8%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field

Pendopo Sumatera Selatan ini yakin kepada atasan nya bahwa atasan telah memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya seperti dengan datang tepat waktu. Sehingga karyawan bisa mencontoh atasan bekerja sesuai yang diharapkan. Jika seorang atasan memberikan contoh yang tidak baik kepada karyawannya dengan cara datang terlambat, maka karyawan pun akan bermalasan untuk datang tepat waktu melihat seorang atasannya yang sering datang terlambat dengan demikian responden setuju bahwa atasan yang selalu datang tepat waktu agar semua yang diharapkan perusahaan sesuai yang dicapai nantinya..

**(c) Atasan memberikan hukuman sesuai kesalahan karyawan**

51 responden yang menjawab paling banyak adalah setuju yaitu 19 responden (37,3%) sedangkan yang paling sedikit menjawab adalah sangat tidak setuju yaitu 2 responden (3,9%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan telah menaati dan menjalankan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan, karna peraturan yang dibuat oleh perusahaan telah membuat para karyawan untuk bersikap lebih disiplin dalam bekerja. Jika karyawan tidak menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka kedisiplinan karyawan akan memburuk dan kinerja perusahaan akan kurang baik yang dikarenakan tingkat disiplin dari diri karyawan nya pun masih kurang, sehingga atasan akan memberikan hukuman sesuai

dengan kesalahan karyawan, atasan harus memiliki sikap yang tegas agar karyawan nya mengurangi kesalahan – kesalahan yang diperbuat supaya kuantitas perusahaan bisa memiliki peningkatan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan.

**(d) Hukuman diterapkan secara adil terhadap semua karyawan**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan setuju yaitu sangat setuju yaitu 19 responden (37,3%) ,sedangkan yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju yaitu 5 responden (9,8%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan sangat setuju dengan sikap atasan yang menerapkan waktu kerja sesuai yang diharapkan misalnya dalam waktu bekerja karyawan yang telat datang ke lokasi maka siap untuk di berikan hukuman dengan sama rata sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan tersebut. Dengan adanya hukuman dalam perusahaan untuk karyawan akan timbul merasa takut untuk melanggar aturan-aturan perusahaan sehingga nantinya karyawan akan semangat bekerja, dengan demikian karyawan yang bekerja yang bermalas-malasan akan berakibat buruk kepada kinerja karyawan pada perusahaan.

**(e) Atasan tegas dalam memberikan saksi hukuman**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan setuju yaitu setuju yaitu 31 responden (60,8%) sedangkan yang menjawab paling sedikit

adalah tidak ragu-ragu yaitu 3 responden (11,8%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Pendopo Sumatera Selatan setuju atasan berani bertindak untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan berani nya atasan untuk memberikan sanksi kepada karyawan akan membuat karyawan disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab nya. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu hal ini berarti bagi sebagian karyawan sanksi tersebut telah dilakukan namun belum dirasakan seluruh karyawan. Dengan demikian atasan telah tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan nya, sehingga karyawan akan mendapatkan sanksi yang telah disepakati oleh atasan dan bawahannya dengan begitu peraturan dalam memberikan sanksi ini akan mengurangi tingkat kesalahan yang dibuat para karyawannya dalam bekerja diperusahaan.

**(f) Atasan berani bertindak untuk memberikan sanksi**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan setuju yaitu setuju yaitu 26 responden (51,0%) sedangkan yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju yaitu 1 responden (2,0%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan ragu-ragu berarti bagi sebagian karyawan peraturan yang telah disepakati tersebut telah diterapkan namun baru sebagian

karyawan yang merasakannya karna atasan hanya memberikan sanksi diperusahaan tersebut tetapi sanksi tersebut tidak dijalankan dengan semestinya yang di harapkan kantor, dengan demikian atasan pun kurang tegas dalam melakukan sanksi ini sehingga para karyawan yang bekerja dikantor ini bisa dikatakan tidak bekerja sesuai yang diharapkan kantor, dengan begitu kuantitas kantor akan memiliki penurunan dan ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan.

### **(3) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Adapun pernyataan indikator pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **(a) Karyawan merasa aman dalam bekerja**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan setuju yaitu setuju yaitu 24 responden (47,1%) sedangkan yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju yaitu 1 responden (2,0%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan setuju atas diberikannya jaminan kesehatan kepada karyawan karena dengan diberikannya jaminan kesehatan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa diperhatikan dalam hal kesehatan pada karyawan, dengan demikian karyawan akan sangat semangat bekerja karna pekerjaan mereka telah terjamin kinerja mereka pada perusahaan tersebut dengan begitu karyawan akan

memiliki semangat bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

**(b) Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja bagi karyawan**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan ragu-ragu yaitu 28 responden (54,9%) sedangkan yang menjawab paling sedikit adalah sangat setuju yaitu 5 responden (9,8%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan belum sepenuhnya dirasakan adanya jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan, karena karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja sangat minim, dengan begitu sesuai yang diharapkan oleh karyawan bahwa jaminan keamanan sangat diperlukan dalam bekerja karena jaminan yang diberikan sangat dibutuhkan dalam bekerja pada lokasi lapangan maupun di lokasi yang minim akan keselamatan kerja. Sehingga karyawan yang bekerja kurang untuk melakukan pekerjaannya karena pekerjaan yang menyita banyak tenaga harus ada jaminan seperti jaminan keamanan jika sewaktu-waktu kecelakaan kerja terjadi di lapangan maupun di area perusahaan.

**(c) Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi .**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan ragu-ragu yaitu 25 responden (49,0%), dan yang menjawab paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2,0%), artinya atasan sudah cukup baik dalam hal memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Sedangkan yang menjawab paling sedikit adalah sangat tidak setuju yaitu 1 responden (2,0%). Artinya karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan karyawan tersebut belum ada seluruh penghargaan yang diberikan oleh atasannya kepada karyawannya dalam prestasi kerja, dikarenakan kinerja pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan masih kurang dalam pencapaian kinerja sehingga perusahaan belum bisa memberikan prestasi kerja atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau yang unggul dalam bekerja untuk diberikan penghargaan. Dengan demikian karyawan harus mencapai target yang diharapkan perusahaan agar kuantitas perusahaan memiliki peningkatan atau keuntungan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut sehingga karyawan bisa meningkatkan target perusahaan nantinya akan mendapatkan prestasi kerja atau penghargaan dalam bekerja.

**(d) Penghargaan diberikan 1 kali dalam 5 tahun masa kerja karyawan**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak menjawab pernyataan ragu-ragu yaitu 24 responden (47,1%), artinya atasan sudah cukup baik dalam hal mendukung dan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menghasilkan output kerja pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Setiap karyawan hendaknya mampu menghasilkan output yang maksimal kepada perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan yang menjadikan perusahaan tersebut perusahaan energi kelas dunia. Dengan demikian karyawan akan memiliki semangat akan bekerja sehingga penghargaan yang diberikan dalam 5 tahun 1 kali ini akan didapatkan oleh karyawan yang berprestasi yang semangat bekerja yang selalu berpikir akan target perusahaan tersebut sehingga kuantitas akan meningkat dan perusahaan akan mendapatkan hasil yang diharapkan.

**(e) Insentif yang diberikan pimpinan sesuai ketentuan perusahaan**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak adalah pernyataan setuju yaitu 43 responden (84,3%), artinya karyawan setuju dengan diberikannya bonus jam kerja karena karyawan semakin termotivasi untuk melakukan

pekerjaannya serta akan menambah pemasukan yang didapat oleh karyawan dan semakin semangat dalam bekerja , sedangkan jawaban ragu-ragu artinya karyawan yang menjawab pernyataan tersebut merasa dengan adanya jam kerja tambahan akan membuat karyawan merasa jam istirahatnya berkurang, dan juga tenaga yang dikeluarkan juga sudah berlebihan karena bekerja lembur dan membuat karyawan memiliki kurang nya daya untuk semangat bekerja dan karyawan akan kurang focus dalam melakukan perkerjaan nya sehingga hasil yang diharpak tidak sesuat yang diharpak perusahaan. Dan insentive yang diberikan pimpinan sesuai ketentuan perusahaan ini membuat karyawan untuk semangat bekerja karna dengan adanya insentive dalam pekerjaan karyawan akan memiliki pendapatan dalam bekerja, walau terkadang jam istrahat yang diharapkan karyawan berkurang dengan adanya insentive ini tidak menguragi semangat karyawan dalam bekrja untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan nantinya.

**(f) Insentif yang diberikan menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja**

51 responden yang menjawab pernyataan, yang paling banyak adalah pernyataan setuju yaitu 43 responden (84,3%), artinya karyawan setuju bahwa memang insentif yang diberikan oleh perusahaan selalu tepat waktu, dengan tepat waktunya insentif

yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan meningkat. Sedangkan jawaban responden yang paling terkecil adalah tidak setuju yaitu 2 responden (3,9%) artinya karyawan tersebut belum seluruhnya yang merasakan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan itu selalu tepat waktu dikarenakan terkadang insentive yang didapat lewat dari perjanjian yang berlaku. Dengan demikian insentive yang diberikan menjadi karyawan termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan akan memiliki keuntungan dari hari kerja karyawan yang bersemangat dan karyawan pun nantinya akan mendapatkan insentive sesuai yang diharapkan oleh karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan tersebut.

## 2) Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini akan dilakukan analisis data yang terdiri dari uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dalam melakukan analisis data ini, penulis dengan menggunakan bantuan *program SPSS for Windows versi 16.0* sebagai berikut :

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)     | 8.005                       | 2.218      |                           |
|       | Disiplin Kerja | .305                        | .084       | .411                      |
|       | Motivasi Kerja | .359                        | .097       | .421                      |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0**

Berdasarkan Tabel IV.10 seperti tersebut di atas diperoleh nilai konstanta (constant) sebesar 8,005 dan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,305, Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,359, sehingga dapat dibentuk suatu persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,005 + 0,305X_1 + 0,359X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 8,005 menyatakan bahwa jika mengabaikan disiplin kerja, dan motivasi kerja maka skor kinerja karyawan adalah 8,005.

- a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,305 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Kerja, akan meningkatkan skor Kinerja karyawan 0,305 dengan asumsi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap/konstan.
- b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,359 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja, akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan 0,359 dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tetap/konstan.

### 3) Uji Hipotesis

#### a) Pengujian Hipotesis secara bersama/simultan (Uji F)

##### (1) Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

### 1) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (df) =  $F\alpha = (V1) (V2)$ ,  $V1 = k - 1$ ,  $V2 = k (n - 1)$  maka  $V2 = 2 - 1 = 1$ ,  $V2 = 50$ , dengan kemudian untuk F tabel = 3,186

### 2) Menarik Kesimpulan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Hipotesis Secara Bersama/ Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 99.245         | 2  | 49.623      | 22.577 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 105.500        | 48 | 2.198       |        |                   |
|       | Total      | 204.745        | 50 |             |        |                   |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0**

Berdasarkan tabel IV.10 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df).  $F\alpha = (V1) (V2)$ ,  $V1 = k - 1$ ,  $V2 = k (n - 1)$  maka  $V2 = 2 - 1 = 1$ , dan  $V2 = 50$ . Jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,186. Dengan demikian terdapat hasil yaitu:

- a)  $F_{hitung} (22,577) > F_{tabel} (3,186)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Adanya pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Asset

2 Field Pendopo. Sumatera Selatan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis berpengaruh.

**b) Pengujian Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t)**

**(1) Merumuskan Hipotesis**

$H_0$  : Variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  : Variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**(2) Menentukan Taraf Nyata**

Tingkat signifikan sebesar  $5\% = 0,05$ , taraf nyata dari t tabel ditentukan derajat bebas ( $df$ ) =  $n - 2$  maka  $51 - 2 = 49$ , dengan demikian t tabel adalah 2,009

**(3) Menarik Kesimpulan**

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel IV. 11**  
**Hasil Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)**

**Coeffecients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 8.005                       | 2.218      |                           | 3.609 | .001 |
| Disiplin Kerja | .305                        | .084       | .411                      | 3.628 | .001 |
| Motivasi Kerja | .359                        | .097       | .421                      | 3.717 | .001 |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0**

Berdasarkan tabel IV.11 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari penelitian ini yaitu untuk  $X_1 = 3,628$ ,  $X_2 = 3,717$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  penelitian ini yaitu 2,009. Maka terdapat hasil yaitu:

- a) Untuk  $X_1$  :  $t_{hitung} (3,628) > t_{tabel} (2,009)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh Disiplin Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.
- b) Untuk  $X_2$  :  $t_{hitung} (3,717) > (2,009) t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ada pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh.

### c) Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam regresi linier dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Maka  $R^2 = (1-k) / (n-k)$ , jika  $k > 1$ , maka  $R^2$  akan bernilai negatif (Ghozali, 2005:87).

**Tabel IV. 12**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .696 <sup>a</sup> | .485     | .463              | 1.483                      |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai  $R^2$  dalam model regresi diperoleh sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu Disiplin

Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 48,5%. Sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

#### **4) Pembahasan**

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika terjadi perubahan pada salah satu maupun semua variabel tersebut akan berdampak pada perubahan pergerakan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja dan Motivasi kerja tersebut saling beriringan untuk mendukung terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan banyak didorong oleh berbagai hal seperti halnya pemberian sanksi, promosi jabatan. Oleh karena itu disiplin dan motivasi ini saling berdampingan dan tidak bisa dipisahkan atau di ambil salah satunya. Karena jika hanya disiplin saja yang berjalan dengan baik sedangkan motivasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin dan motivasi ini sangat diperlukann dalam pengembangan pertumbuhan

perusahaan. Semakin besarnya ukuran perusahaan semakin besar disiplin dan motivasi yang diperlukan. Jika tujuan perusahaan ingin dicapai dengan sempurna maka pimpinan harus bisa menciptakan disiplin dan motivasi pada karyawannya.

Motivasi dari pemimpin sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar para bawahan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Begitu pula dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, insentif yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Dengan demikian insentif ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan operasional seperti ini.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kinerja yang baik apabila tidak ada motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting dalam masalah ini karena perusahaan tidak akan berkembang baik apabila kinerja karyawan terus menurun.

Disiplin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena karyawan yang mengikuti prosedur perusahaan

akan berpengaruh pada kinerja, kinerja akan baik bila disiplin kerja karyawan baik. Disiplin waktu juga sangat diperlukan pada perusahaan jika ketepatan waktu dijalankan oleh karyawan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan dapat terlihat. Ketepatan waktu merupakan suatu tolak ukur untuk meningkatkan disiplin karyawan.

Disiplin karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan, karena disiplin ini merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. Disiplin bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi pada karyawan, maka semakin rendah kinerja pada karyawan tersebut. Disiplin sangat diperlukan pada karyawan, semakin tingginya disiplin pada karyawan akan semakin tinggi kepercayaan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja pada perusahaan sangatlah diperlukan, hal ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan karena untuk meningkatkan image perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan dapat menimbulkan kepercayaan pada para investor dan juga meningkatkan kepercayaan pada masyarakat dan pemerintah. Hal ini dapat mendukung prospek perusahaan kedepannya.

(2) Perbandingan Penelitian Terdahulu.

Tabel IV. 13  
Perbandingan Penelitian Terdahulu

| NO. | KETERANGAN              | NAMA                                                                                                                             | NAMA                                                                                                     | NAMA                                                                                                                                |
|-----|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Nama Peneliti           | Annisa Pratiwi (2014)                                                                                                            | Jepri Piswito (2016)                                                                                     | Nova Pratamasari (2017)                                                                                                             |
| 2   | Rumusan Masalah         | Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Telkom Pekalongan | Adakah Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bawahan pada PO Arya Putra Prima Palembang. | Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset2 Field Pendopo Sumatera Selatan. |
| 3   | Jenis Penelitian        | Asosiatif                                                                                                                        | Asosiatif                                                                                                | Asosiatif                                                                                                                           |
| 4   | Variabel                | Motivasi dan disiplin                                                                                                            | Motivasi dan disiplin                                                                                    | Disiplin dan motivasi                                                                                                               |
| 5   | Data yang Digunakan     | Primer                                                                                                                           | Primer                                                                                                   | Primer                                                                                                                              |
| 6   | Teknik Pengumpulan Data | Kuesioner                                                                                                                        | Kuesioner                                                                                                | Kuesioner                                                                                                                           |
| 7   | Tehnik Analisis         | Regresi linier berganda                                                                                                          | Regresi linier berganda                                                                                  | Regresi linier berganda                                                                                                             |
| 8   | Hasil Penelitian        | Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja                                                                   | Ada pengaruh secara signiikan antara kinerja,motivasi, dan disipin secara bersama-sama .                 | Ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan parsial.  |

Sumber: Annisa Pratiwi (2014), Jepri Piswito(2016), Nova Pratamasari (2017)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan linier berganda yang peneliti lakukan pada variable Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan  $Y = 8,005 + 0,305X_1 + 0,359X_2$  hasil pengujian hipotesis menunjukan:

Adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $F_{hitung} (22,577) > F_{tabel} (3,186)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 3,628, hal ini berarti  $t_{hitung} (3,628) > t_{tabel} (2,009)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,717, hal ini berarti  $t_{hitung} (3,717) > t_{tabel} (2,009)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,485 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,5%.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Walaupun pengaruhnya hanya sebesar 48,5% perusahaan juga harus sangat memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang menjadikan perusahaan sebagai perusahaan energi nasional kelas dunia.
2. Tingkat keselamatan kerja karyawan harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan, karena keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan mengingat lingkup kerja karyawan sebagian besar dilakukan dilapangan.
3. Sanksi hukuman pada perusahaan harus lebih diperhatikan, agar para karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan tidak akan berani melanggar aturan-aturan perusahaan.
4. Sikap ketegasan atasan harus lebih ditingkatkan lagi, karena sikap ketegasan dari atasan akan membuat karyawan lebih mentaati peraturan yang ada.
5. Penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan haruslah lebih sesuai dengan apa yang dicapai oleh karyawan tersebut, karena penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Pratiwi (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia ,Tbk Wilayah Telkom Pekalongan . Jurnal Manajemen* ,  
[http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08\\_PRATIWI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf),
- Danang Sunyoto ( 2015 ). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS ( Center for Academic Publishing Service)
- Edy Sutrisno (2015). *Sumber Daya Manusia*. Rawamangun – Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP
- Galih Rakasiwi (2014). *Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi empiris pada satuan polisi pamong praja kabupaten karanganyar)*. Palembang: Program Studi Manajemen, Univrsitas Muhammadiyah Palembang.
- Jepri Piswito (2016). *Pengaruh mmotivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bawahan pada PO Arya Putra Prima Palembang*.
- Kreitner & Knicki. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada
- Malayu SP Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada
- Rusdy A. Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Sugiyono ( 2013 ) *Metode enelitian Kuantitatif dan Kuualitatif dan R&D* Bandung: ALFABETA, CV
- Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada .
- Sutarto Wijono (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sutarto Wijono (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo ( 2014 ). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT RAJAGRAFINDO PERSADA

**DAFTAR PERNYATAAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD**  
**PENDOPO SUMATERA SELATAN**

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

**A. Identitas Responden**

**1. Jenis kelamin :**

- a. Perempuan
- b. Laki-laki

**2. Pendidikan :**

- a. SD                      c. SMA                      e. S1
- b. SMP                      d. D3                      f. S2

**3. Pendapatan (bersih yang dibawa pulang) :**

- a. < Rp 2.000.000,-                      c. Rp 3.000.001,- - Rp 4.000.000,-
- b. Rp 2.000.000,- - Rp 3.000.000,-                      d. > Rp 4.000.000,-

**4. Lama Bekerja :**

- a. 1 – 5 tahun                      c. > 10 tahun
- b. 5 – 10 tahun

**Pernyataan Variabel**

Petunjuk :    SS    = Sangat Tidak Setuju                      TS    = Tidak Setuju  
                     S     = Ragu-ragu                                       STS   = Setuju  
                     RR   = Sangat Setuju

| No | Pernyataan | Jawaban Responden |   |    |    |     |
|----|------------|-------------------|---|----|----|-----|
|    |            | SS                | S | RR | TS | STS |

**Variabel Kinerja Karyawan ( Y )**

|   |                                                                         |  |  |  |  |  |
|---|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 1 | Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan.    |  |  |  |  |  |
| 2 | Hasil kerja karyawan sesuai kualitas yang diharapkan perusahaan.        |  |  |  |  |  |
| 3 | Hasil kerja karyawan sesuai kuantitas yang telah ditargetkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 4 | Karyawan mampu mencapai kuantitas kerja dengan baik                     |  |  |  |  |  |
| 5 | Perusahaan menyediakan alat pelindung diri bagi karyawan                |  |  |  |  |  |
| 6 | Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan                 |  |  |  |  |  |

**Variabel Disiplin Kerja( X1)**

|    |                                                        |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7  | Atasan telah memberikan contoh yang baik bagi karyawan |  |  |  |  |  |
| 8  | Atasan selalu datang tepat waktu                       |  |  |  |  |  |
| 9  | Atasan memberikan hukuman sesuai kesalahan karyawan    |  |  |  |  |  |
| 10 | Hukuman diterapkan secara adil terhadap semua karyawan |  |  |  |  |  |
| 11 | Atasan tegas dalam memberikan sanksi hukuman           |  |  |  |  |  |
| 12 | Atasan berani bertindak untuk memberikan sanksi        |  |  |  |  |  |

**Variabel Motivasi Kerja( X2 )**

|    |                                                            |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 13 | Karyawan merasa aman dalam bekerja                         |  |  |  |  |  |
| 14 | Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja bagi karyawan |  |  |  |  |  |

|    |                                                                        |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 15 | Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi         |  |  |  |  |  |
| 16 | Penghargaan diberikan 1 kali dalam 5 tahun masa kerja karyawan         |  |  |  |  |  |
| 17 | Insetive yang diberikan pimpinan sesuai ketentuan perusahaan           |  |  |  |  |  |
| 18 | Insentive yang diberikan menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja |  |  |  |  |  |

| No | Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) |      |      |      |      |      | Total |
|----|----------------------------------|------|------|------|------|------|-------|
|    | X1.1                             | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |       |
| 1  | 4                                | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 24    |
| 2  | 5                                | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 24    |
| 3  | 4                                | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 22    |
| 4  | 4                                | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 27    |
| 5  | 4                                | 4    | 5    | 3    | 3    | 4    | 23    |
| 6  | 4                                | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 22    |
| 7  | 5                                | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 22    |
| 8  | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 9  | 4                                | 5    | 3    | 4    | 4    | 3    | 23    |
| 10 | 5                                | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 29    |
| 11 | 4                                | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 23    |
| 12 | 4                                | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 22    |
| 13 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 28    |
| 14 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 28    |
| 15 | 5                                | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 27    |
| 16 | 4                                | 4    | 3    | 3    | 5    | 3    | 22    |
| 17 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 25    |
| 18 | 5                                | 4    | 2    | 2    | 4    | 3    | 20    |
| 19 | 5                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 26    |
| 20 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 26    |
| 21 | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23    |
| 22 | 4                                | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 26    |
| 23 | 5                                | 5    | 1    | 5    | 4    | 4    | 24    |
| 24 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 4    | 5    | 27    |
| 25 | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23    |
| 26 | 4                                | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 22    |
| 27 | 5                                | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 25    |
| 28 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 26    |
| 29 | 5                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 27    |
| 30 | 4                                | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 21    |
| 31 | 4                                | 4    | 1    | 4    | 4    | 4    | 21    |
| 32 | 4                                | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 22    |
| 33 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 25    |
| 34 | 4                                | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 21    |
| 35 | 5                                | 5    | 3    | 3    | 5    | 4    | 25    |
| 36 | 4                                | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 21    |
| 37 | 5                                | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 26    |
| 38 | 5                                | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 26    |
| 39 | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 42 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 45 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 25 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 50 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 22 |

| No | Motivasi Karja (X2) |      |      |      |      |      | Total |
|----|---------------------|------|------|------|------|------|-------|
|    | X2.1                | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 |       |
| 1  | 3                   | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 22    |
| 2  | 3                   | 5    | 3    | 3    | 4    | 3    | 21    |
| 3  | 4                   | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 19    |
| 4  | 3                   | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 23    |
| 5  | 4                   | 3    | 4    | 3    | 2    | 4    | 20    |
| 6  | 2                   | 3    | 4    | 3    | 2    | 4    | 18    |
| 7  | 5                   | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 21    |
| 8  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 22    |
| 9  | 3                   | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 21    |
| 10 | 4                   | 5    | 5    | 4    | 3    | 4    | 25    |
| 11 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 20    |
| 12 | 5                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 23    |
| 13 | 5                   | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 26    |
| 14 | 4                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 27    |
| 15 | 4                   | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 25    |
| 16 | 4                   | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 25    |
| 17 | 5                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 24    |
| 18 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 22    |
| 19 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 21    |
| 20 | 4                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 23    |
| 21 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 23    |
| 22 | 3                   | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 23    |
| 23 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 24 | 3                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 25 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 21    |
| 26 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 21    |
| 27 | 3                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 22    |
| 28 | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 25    |
| 29 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 30 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 21    |
| 31 | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 25    |
| 32 | 3                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 22    |
| 33 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 23    |
| 34 | 3                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 20    |
| 35 | 5                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 26    |
| 36 | 3                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 21    |
| 37 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23    |
| 38 | 5                   | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 25    |
| 39 | 5                   | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 26    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 42 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 47 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 21 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 |

| No | Kinerja Karyawan ( Y ) |    |    |    |     |     | Total |
|----|------------------------|----|----|----|-----|-----|-------|
|    | Y1                     | Y2 | Y3 | Y4 | Y.5 | Y.6 |       |
| 1  | 4                      | 3  | 4  | 3  | 3   | 2   | 19    |
| 2  | 4                      | 4  | 2  | 2  | 3   | 2   | 17    |
| 3  | 3                      | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 17    |
| 4  | 3                      | 2  | 4  | 3  | 3   | 3   | 18    |
| 5  | 3                      | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 18    |
| 6  | 4                      | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 20    |
| 7  | 5                      | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 25    |
| 8  | 3                      | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 21    |
| 9  | 3                      | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 22    |
| 10 | 4                      | 3  | 5  | 3  | 4   | 4   | 23    |
| 11 | 3                      | 3  | 5  | 2  | 4   | 4   | 21    |
| 12 | 3                      | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 21    |
| 13 | 5                      | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 26    |
| 14 | 5                      | 5  | 5  | 3  | 4   | 4   | 26    |
| 15 | 4                      | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 22    |
| 16 | 4                      | 3  | 5  | 3  | 4   | 4   | 23    |
| 17 | 5                      | 5  | 3  | 3  | 4   | 4   | 24    |
| 18 | 4                      | 3  | 2  | 3  | 4   | 4   | 20    |
| 19 | 4                      | 4  | 4  | 2  | 5   | 4   | 23    |
| 20 | 3                      | 3  | 4  | 2  | 4   | 4   | 20    |
| 21 | 3                      | 3  | 3  | 3  | 5   | 4   | 21    |
| 22 | 3                      | 2  | 3  | 2  | 4   | 4   | 18    |
| 23 | 3                      | 3  | 2  | 2  | 4   | 4   | 18    |
| 24 | 4                      | 3  | 4  | 2  | 4   | 4   | 21    |
| 25 | 3                      | 3  | 3  | 2  | 4   | 4   | 19    |
| 26 | 3                      | 3  | 3  | 2  | 4   | 4   | 19    |
| 27 | 3                      | 2  | 3  | 2  | 4   | 4   | 18    |
| 28 | 4                      | 4  | 3  | 2  | 4   | 4   | 21    |
| 29 | 4                      | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 22    |
| 30 | 3                      | 3  | 3  | 2  | 4   | 4   | 19    |
| 31 | 4                      | 3  | 1  | 3  | 4   | 4   | 19    |
| 32 | 3                      | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 20    |
| 33 | 4                      | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 22    |
| 34 | 3                      | 2  | 4  | 2  | 4   | 5   | 20    |
| 35 | 4                      | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 23    |
| 36 | 3                      | 3  | 3  | 3  | 4   | 5   | 21    |
| 37 | 4                      | 3  | 4  | 2  | 4   | 4   | 21    |
| 38 | 4                      | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 22    |
| 39 | 4                      | 5  | 5  | 3  | 4   | 4   | 25    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 48 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 17 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 51 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 20 |

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

|   |         | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid   | 51   | 51   | 51   | 51   | 51   | 51   |
|   | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

Frequency Table

X1.1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu     | 2         | 3.9     | 3.9           | 3.9                |
|       | Setuju        | 26        | 51.0    | 51.0          | 54.9               |
|       | Sangat Setuju | 23        | 45.1    | 45.1          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

X1.2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu     | 5         | 9.8     | 9.8           | 9.8                |
|       | Setuju        | 24        | 47.1    | 47.1          | 56.9               |
|       | Sangat Setuju | 22        | 43.1    | 43.1          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

X1.3

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 3.9     | 3.9           | 3.9                |
|       | Tidak Setuju        | 4         | 7.8     | 7.8           | 11.8               |
|       | Ragu-ragu           | 18        | 35.3    | 35.3          | 47.1               |
|       | Setuju              | 19        | 37.3    | 37.3          | 84.3               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 15.7    | 15.7          | 100.0              |
|       | Total               | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

X1.4

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | Ragu-ragu     | 19        | 37.3    | 37.3          | 39.2               |
|       | Setuju        | 12        | 23.5    | 23.5          | 62.7               |
|       | Sangat Setuju | 19        | 37.3    | 37.3          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

X1.5

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu     | 6         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | Setuju        | 31        | 60.8    | 60.8          | 72.5               |
|       | Sangat Setuju | 14        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

X1.6

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | Ragu-ragu     | 26        | 51.0    | 51.0          | 52.9               |
|       | Setuju        | 17        | 33.3    | 33.3          | 86.3               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 13.7    | 13.7          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

|   |         | Statistics |      |      |      |      |      |
|---|---------|------------|------|------|------|------|------|
|   |         | X2.1       | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 |
| N | Valid   | 51         | 51   | 51   | 51   | 51   | 51   |
|   | Missing | 0          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

Frequency Table

|       |               | X2.1      |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setujuj | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | Ragu-ragu     | 22        | 43.1    | 43.1          | 45.1               |
|       | Setuju        | 24        | 47.1    | 47.1          | 92.2               |
|       | Sangat Setuju | 4         | 7.8     | 7.8           | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | X2.2      |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju  | 6         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | Ragu-ragu     | 28        | 54.9    | 54.9          | 66.7               |
|       | Setuju        | 12        | 23.5    | 23.5          | 90.2               |
|       | Sangat Setuju | 5         | 9.8     | 9.8           | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |                     | X2.3      |         |               |                    |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | Tidak Setuju        | 5         | 9.8     | 9.8           | 11.8               |
|       | Ragu-ragu           | 25        | 49.0    | 49.0          | 60.8               |
|       | Setuju              | 15        | 29.4    | 29.4          | 90.2               |
|       | Sangat Setuju       | 5         | 9.8     | 9.8           | 100.0              |
|       | Total               | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 18        | 35.3    | 35.3          | 35.3               |
|       | Ragu-ragu     | 24        | 47.1    | 47.1          | 82.4               |
|       | Setuju        | 7         | 13.7    | 13.7          | 96.1               |
|       | Sangat Setuju | 2         | 3.9     | 3.9           | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu     | 6         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | Setuju        | 43        | 84.3    | 84.3          | 96.1               |
|       | Sangat Setuju | 2         | 3.9     | 3.9           | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 3.9     | 3.9           | 3.9                |
|       | Ragu-ragu     | 4         | 7.8     | 7.8           | 11.8               |
|       | Setuju        | 43        | 84.3    | 84.3          | 96.1               |
|       | Sangat Setuju | 2         | 3.9     | 3.9           | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

|   |         | Statistics |    |    |    |    |    |
|---|---------|------------|----|----|----|----|----|
|   |         | Y1         | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
| N | Valid   | 51         | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
|   | Missing | 0          | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |

Frequency Table

|       |               | Y1        |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setujuj | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | Ragu-ragu     | 19        | 37.3    | 37.3          | 39.2               |
|       | Setuju        | 24        | 47.1    | 47.1          | 86.3               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 13.7    | 13.7          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Y2        |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Ragu-ragu     | 6         | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | Setuju        | 31        | 60.8    | 60.8          | 72.5               |
|       | Sangat Setuju | 14        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Y3        |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | Ragu-ragu     | 26        | 51.0    | 51.0          | 52.9               |
|       | Setuju        | 17        | 33.3    | 33.3          | 86.3               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 13.7    | 13.7          | 100.0              |
|       | Total         | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

Y4

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
| Ragu-ragu          | 29        | 56.9    | 56.9          | 58.8               |
| Setuju             | 18        | 35.3    | 35.3          | 94.1               |
| Sangat Setuju      | 3         | 5.9     | 5.9           | 100.0              |
| Total              | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

Y5

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 5         | 9.8     | 9.8           | 9.8                |
| Ragu-ragu          | 3         | 5.9     | 5.9           | 15.7               |
| Setuju             | 39        | 76.5    | 76.5          | 92.2               |
| Sangat Setuju      | 4         | 7.8     | 7.8           | 100.0              |
| Total              | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

Y6

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu-ragu | 4         | 7.8     | 7.8           | 7.8                |
| Setuju          | 38        | 74.5    | 74.5          | 82.4               |
| Sangat Setuju   | 9         | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
| Total           | 51        | 100.0   | 100.0         |                    |

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

| Descriptive Statistics |       |                |    |
|------------------------|-------|----------------|----|
|                        | Mean  | Std. Deviation | N  |
| Pertanyaan 1           | 3.73  | .723           | 51 |
| Pertanyaan 2           | 4.16  | .612           | 51 |
| Pertanyaan 3           | 3.59  | .753           | 51 |
| Pertanyaan 4           | 3.45  | .642           | 51 |
| Pertanyaan 5           | 3.82  | .713           | 51 |
| Pertanyaan 6           | 4.10  | .500           | 51 |
| Total                  | 22.84 | 2.024          | 51 |

Correlations

|              |                     | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | Pertanyaan 3 | Pertanyaan 4 | Pertanyaan 5 | Pertanyaan 6 | Total  |
|--------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| Pertanyaan 1 | Pearson Correlation | 1            | .460**       | .009         | .272         | .021         | .186         | .640** |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .001         | .952         | .054         | .886         | .190         | .000   |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |
| Pertanyaan 2 | Pearson Correlation | .460**       | 1            | .143         | .173         | .202         | .014         | .650** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001         |              | .317         | .226         | .155         | .922         | .000   |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |
| Pertanyaan 3 | Pearson Correlation | .009         | .143         | 1            | .102         | -.101        | -.103        | .390** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .952         | .317         |              | .476         | .482         | .472         | .005   |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |
| Pertanyaan 4 | Pearson Correlation | .272         | .173         | .102         | 1            | .003         | .046         | .517** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .054         | .226         | .476         |              | .986         | .747         | .000   |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |
| Pertanyaan 5 | Pearson Correlation | .021         | .202         | -.101        | .003         | 1            | .330*        | .466** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .886         | .155         | .482         | .986         |              | .018         | .001   |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |
| Pertanyaan 6 | Pearson Correlation | .186         | .014         | -.103        | .046         | .330*        | 1            | .411** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .190         | .922         | .472         | .747         | .018         |              | .003   |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |
| Total        | Pearson Correlation | .640**       | .650**       | .390**       | .517**       | .466**       | .411**       | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000         | .005         | .000         | .001         | .003         |        |
|              | N                   | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51           | 51     |

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

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

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 51 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 51 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .687             | 7          |

**Item Statistics**

|              | Mean  | Std. Deviation | N  |
|--------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.73  | .723           | 51 |
| Pertanyaan 2 | 4.16  | .612           | 51 |
| Pertanyaan 3 | 3.59  | .753           | 51 |
| Pertanyaan 4 | 3.45  | .642           | 51 |
| Pertanyaan 5 | 3.82  | .713           | 51 |
| Pertanyaan 6 | 4.10  | .500           | 51 |
| Total        | 22.84 | 2.024          | 51 |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 45.69 | 16.380   | 4.047          | 7          |

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

| Descriptive Statistics |       |                |    |
|------------------------|-------|----------------|----|
|                        | Mean  | Std. Deviation | N  |
| Pertanyaan 1           | 3.61  | .666           | 51 |
| Pertanyaan 2           | 3.31  | .812           | 51 |
| Pertanyaan 3           | 3.35  | .868           | 51 |
| Pertanyaan 4           | 2.86  | .800           | 51 |
| Pertanyaan 5           | 3.92  | .392           | 51 |
| Pertanyaan 6           | 3.88  | .516           | 51 |
| Total                  | 20.94 | 2.370          | 51 |

### Correlations

|                 |                        | Pertanyaan<br>1 | Pertanyaan<br>2 | Pertanyaan<br>3 | Pertanyaan<br>4 | Pertanyaan<br>5 | Pertanyaan<br>6 | Total  |
|-----------------|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| Pertanyaan<br>1 | Pearson<br>Correlation | 1               | .713**          | .210            | .272            | .033            | -.079           | .682** |
|                 | Sig. (2-tailed)        |                 | .000            | .140            | .053            | .818            | .582            | .000   |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan<br>2 | Pearson<br>Correlation | .713**          | 1               | .237            | .406**          | .142            | -.006           | .789** |
|                 | Sig. (2-tailed)        | .000            |                 | .094            | .003            | .322            | .969            | .000   |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan<br>3 | Pearson<br>Correlation | .210            | .237            | 1               | .042            | .083            | .095            | .555** |
|                 | Sig. (2-tailed)        | .140            | .094            |                 | .768            | .563            | .509            | .000   |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan<br>4 | Pearson<br>Correlation | .272            | .406**          | .042            | 1               | -.035           | .009            | .565** |
|                 | Sig. (2-tailed)        | .053            | .003            | .768            |                 | .807            | .953            | .000   |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan<br>5 | Pearson<br>Correlation | .033            | .142            | .083            | -.035           | 1               | .745**          | .404** |
|                 | Sig. (2-tailed)        | .818            | .322            | .563            | .807            |                 | .000            | .003   |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan<br>6 | Pearson<br>Correlation | -.079           | -.006           | .095            | .009            | .745**          | 1               | .354*  |
|                 | Sig. (2-tailed)        | .582            | .969            | .509            | .953            | .000            |                 | .011   |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Total           | Pearson<br>Correlation | .682**          | .789**          | .555**          | .565**          | .404**          | .354*           | 1      |
|                 | Sig. (2-tailed)        | .000            | .000            | .000            | .000            | .003            | .011            |        |
|                 | N                      | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |

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

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

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 51 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 51 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .724             | 7          |

**Item Statistics**

|              | Mean  | Std. Deviation | N  |
|--------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 3.61  | .666           | 51 |
| Pertanyaan 2 | 3.31  | .812           | 51 |
| Pertanyaan 3 | 3.35  | .868           | 51 |
| Pertanyaan 4 | 2.86  | .800           | 51 |
| Pertanyaan 5 | 3.92  | .392           | 51 |
| Pertanyaan 6 | 3.88  | .516           | 51 |
| Total        | 20.94 | 2.370          | 51 |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 41.88 | 22.466   | 4.740          | 7          |

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

| Descriptive Statistics |       |                |    |
|------------------------|-------|----------------|----|
|                        | Mean  | Std. Deviation | N  |
| Pertanyaan 1           | 4.41  | .572           | 51 |
| Pertanyaan 2           | 4.33  | .653           | 51 |
| Pertanyaan 3           | 3.53  | .987           | 51 |
| Pertanyaan 4           | 3.96  | .916           | 51 |
| Pertanyaan 5           | 4.16  | .612           | 51 |
| Pertanyaan 6           | 3.59  | .753           | 51 |
| Total                  | 23.98 | 2.724          | 51 |

Correlations

|              |                     | Pertanyaan<br>1 | Pertanyaan<br>2 | Pertanyaan<br>3 | Pertanyaan<br>4 | Pertanyaan<br>5 | Pertanyaan<br>6 | Total  |
|--------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| Pertanyaan 1 | Pearson Correlation | 1               | .696**          | -.110           | .452**          | .440**          | .262            | .660** |
|              | Sig. (2-tailed)     |                 | .000            | .440            | .001            | .001            | .063            | .000   |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan 2 | Pearson Correlation | .696**          | 1               | .093            | .490**          | .517**          | .285*           | .779** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000            |                 | .516            | .000            | .000            | .043            | .000   |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan 3 | Pearson Correlation | -.110           | .093            | 1               | -.087           | .158            | .218            | .428** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .440            | .516            |                 | .543            | .269            | .124            | .002   |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan 4 | Pearson Correlation | .452**          | .490**          | -.087           | 1               | .225            | .266            | .641** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001            | .000            | .543            |                 | .112            | .059            | .000   |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan 5 | Pearson Correlation | .440**          | .517**          | .158            | .225            | 1               | .143            | .613** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001            | .000            | .269            | .112            |                 | .317            | .000   |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Pertanyaan 6 | Pearson Correlation | .262            | .285*           | .218            | .266            | .143            | 1               | .601** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .063            | .043            | .124            | .059            | .317            |                 | .000   |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |
| Total        | Pearson Correlation | .660**          | .779**          | .428**          | .641**          | .613**          | .601**          | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000            | .000            | .002            | .000            | .000            | .000            |        |
|              | N                   | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51              | 51     |

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

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

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 51 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 51 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .737             | 7          |

Item Statistics

|              | Mean  | Std. Deviation | N  |
|--------------|-------|----------------|----|
| Pertanyaan 1 | 4.41  | .572           | 51 |
| Pertanyaan 2 | 4.33  | .653           | 51 |
| Pertanyaan 3 | 3.53  | .987           | 51 |
| Pertanyaan 4 | 3.96  | .916           | 51 |
| Pertanyaan 5 | 4.16  | .612           | 51 |
| Pertanyaan 6 | 3.59  | .753           | 51 |
| Total        | 23.98 | 2.724          | 51 |

Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 47.96 | 29.678   | 5.448          | 7          |

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

|                  | Mean  | Std. Deviation | N  |
|------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja Karyawan | 22.84 | 2.024          | 51 |
| Disiplin Kerja   | 23.98 | 2.724          | 51 |
| Motivasi Kerja   | 20.94 | 2.370          | 51 |

Correlations

|                     |                  | Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja |
|---------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan | 1.000            | .580           | .586           |
|                     | Disiplin Kerja   | .580             | 1.000          | .403           |
|                     | Motivasi Kerja   | .586             | .403           | 1.000          |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerja Karyawan |                  | .000           | .000           |
|                     | Disiplin Kerja   | .000             |                | .002           |
|                     | Motivasi Kerja   | .000             | .002           |                |
| N                   | Kinerja Karyawan | 51               | 51             | 51             |
|                     | Disiplin Kerja   | 51               | 51             | 51             |
|                     | Motivasi Kerja   | 51               | 51             | 51             |

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

| Model | Variables Entered                           | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja <sup>a</sup> |                   | Enter  |

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .696 <sup>a</sup> | .485     | .463              | 1.483                      | .485              | 22.577   | 2   | 48  | .000          |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 99.245         | 2  | 49.623      | 22.577 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 105.500        | 48 | 2.198       |        |                   |
|       | Total      | 204.745        | 50 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 8.005                       | 2.218      |                           | 3.609 | .001 |
|       | Disiplin Kerja | .305                        | .084       | .411                      | 3.628 | .001 |
|       | Motivasi Kerja | .359                        | .097       | .421                      | 3.717 | .001 |

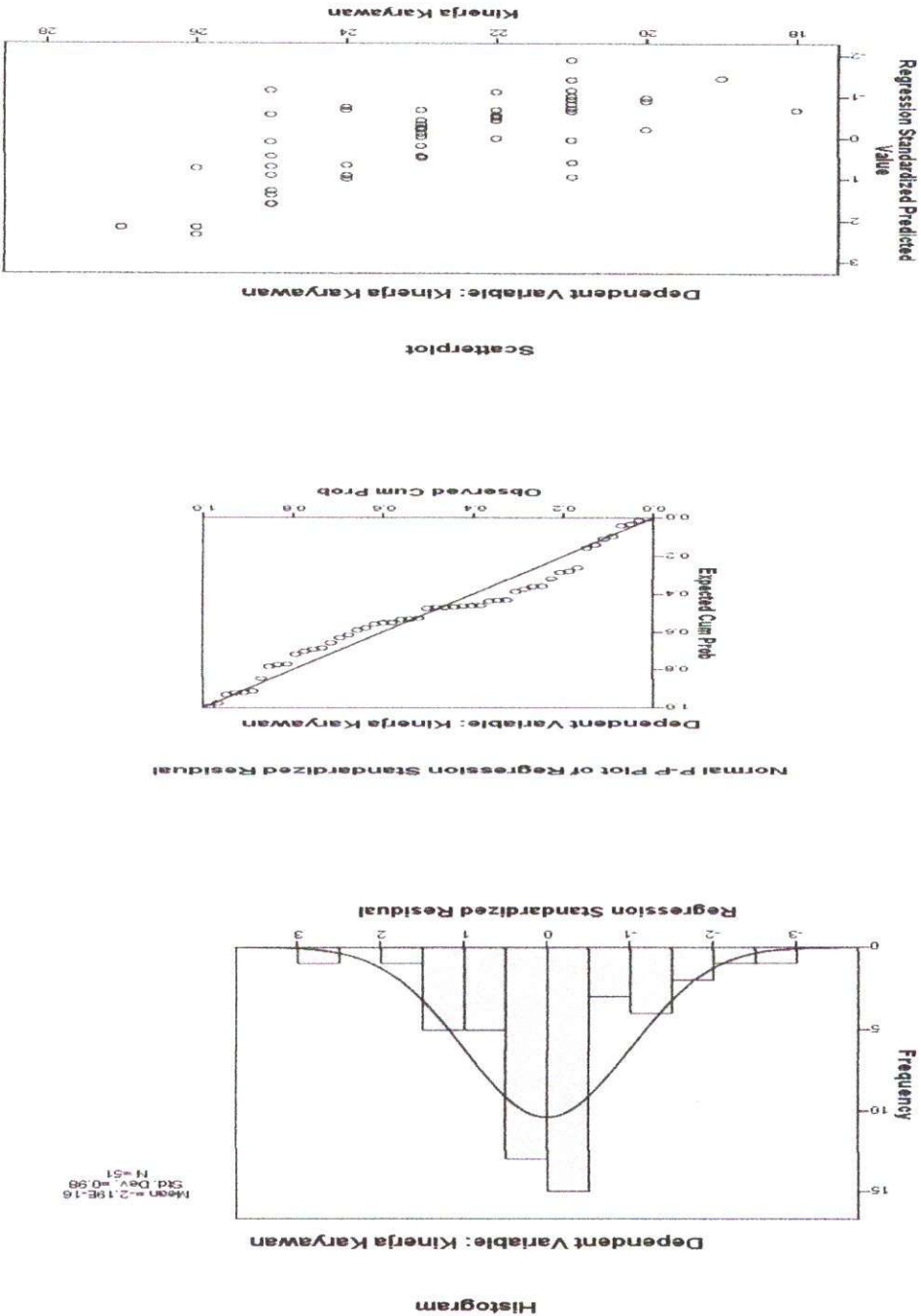
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value      | 20.21   | 26.14   | 22.84 | 1.409          | 51 |
| Residual             | -3.901  | 3.763   | .000  | 1.453          | 51 |
| Std. Predicted Value | -1.867  | 2.338   | .000  | 1.000          | 51 |
| Std. Residual        | -2.631  | 2.538   | .000  | .980           | 51 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



# F $\alpha = 0.05$

| df1 | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          |
|-----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| df2 |            |            |            |            |            |            |
| 1   | 161.447639 | 199.500000 | 215.707345 | 224.583241 | 230.161878 | 233.986000 |
| 2   | 18.512821  | 19.000000  | 19.164292  | 19.246794  | 19.296410  | 19.329534  |
| 3   | 10.127964  | 9.552094   | 9.276628   | 9.117182   | 9.013455   | 8.940645   |
| 4   | 7.708647   | 6.944272   | 6.591382   | 6.388233   | 6.256057   | 6.163132   |
| 5   | 6.607891   | 5.786135   | 5.409451   | 5.192168   | 5.050329   | 4.950288   |
| 6   | 5.987378   | 5.143253   | 4.757063   | 4.533677   | 4.387374   | 4.283866   |
| 7   | 5.591448   | 4.737414   | 4.346831   | 4.120312   | 3.971523   | 3.865969   |
| 8   | 5.317655   | 4.458970   | 4.066181   | 3.837853   | 3.687499   | 3.580580   |
| 9   | 5.117355   | 4.256495   | 3.862548   | 3.633089   | 3.481659   | 3.373754   |
| 10  | 4.964603   | 4.102821   | 3.708265   | 3.478050   | 3.325835   | 3.217175   |
| 11  | 4.844336   | 3.982298   | 3.587434   | 3.356690   | 3.203874   | 3.094613   |
| 12  | 4.747225   | 3.885294   | 3.490295   | 3.259167   | 3.105875   | 2.996120   |
| 13  | 4.667193   | 3.805565   | 3.410534   | 3.179117   | 3.025438   | 2.915269   |
| 14  | 4.600110   | 3.738892   | 3.343889   | 3.112250   | 2.958249   | 2.847726   |
| 15  | 4.543077   | 3.682320   | 3.287382   | 3.055568   | 2.901295   | 2.790465   |
| 16  | 4.493998   | 3.633723   | 3.238872   | 3.006917   | 2.852409   | 2.741311   |
| 17  | 4.451322   | 3.591531   | 3.196777   | 2.964708   | 2.809996   | 2.698660   |
| 18  | 4.413873   | 3.554557   | 3.159908   | 2.927744   | 2.772853   | 2.661305   |
| 19  | 4.380750   | 3.521893   | 3.127350   | 2.895107   | 2.740058   | 2.628318   |
| 20  | 4.351244   | 3.492828   | 3.098391   | 2.866081   | 2.710890   | 2.598978   |
| 21  | 4.324794   | 3.466800   | 3.072467   | 2.840100   | 2.684781   | 2.572712   |
| 22  | 4.300950   | 3.443357   | 3.049125   | 2.816708   | 2.661274   | 2.549061   |
| 23  | 4.279344   | 3.422132   | 3.027998   | 2.795539   | 2.639999   | 2.527655   |
| 24  | 4.259677   | 3.402826   | 3.008787   | 2.776289   | 2.620654   | 2.508189   |
| 25  | 4.241699   | 3.385190   | 2.991241   | 2.758710   | 2.602987   | 2.490410   |
| 26  | 4.225201   | 3.369016   | 2.975154   | 2.742594   | 2.586790   | 2.474109   |
| 27  | 4.210008   | 3.354131   | 2.960351   | 2.727765   | 2.571886   | 2.459108   |
| 28  | 4.195972   | 3.340386   | 2.946685   | 2.714076   | 2.558128   | 2.445259   |
| 29  | 4.182964   | 3.327654   | 2.934030   | 2.701399   | 2.545386   | 2.432434   |
| 30  | 4.170877   | 3.315830   | 2.922277   | 2.689628   | 2.533555   | 2.420523   |
| 31  | 4.159615   | 3.304817   | 2.911334   | 2.678667   | 2.522538   | 2.409432   |
| 32  | 4.149097   | 3.294537   | 2.901120   | 2.668437   | 2.512255   | 2.399080   |
| 33  | 4.139252   | 3.284918   | 2.891564   | 2.658867   | 2.502635   | 2.389394   |
| 34  | 4.130018   | 3.275898   | 2.882604   | 2.649894   | 2.493616   | 2.380313   |
| 35  | 4.121338   | 3.267424   | 2.874187   | 2.641465   | 2.485143   | 2.371781   |
| 36  | 4.113165   | 3.259446   | 2.866266   | 2.633532   | 2.477169   | 2.363751   |
| 37  | 4.105456   | 3.251924   | 2.858796   | 2.626052   | 2.469650   | 2.356179   |
| 38  | 4.098172   | 3.244818   | 2.851741   | 2.618988   | 2.462548   | 2.349027   |
| 39  | 4.091279   | 3.238096   | 2.845068   | 2.612306   | 2.455831   | 2.342262   |
| 40  | 4.084746   | 3.231727   | 2.838745   | 2.605975   | 2.449466   | 2.335852   |
| 41  | 4.078546   | 3.225684   | 2.832747   | 2.599969   | 2.443429   | 2.329771   |
| 42  | 4.072654   | 3.219942   | 2.827049   | 2.594263   | 2.437693   | 2.323994   |
| 43  | 4.067047   | 3.214480   | 2.821628   | 2.588836   | 2.432236   | 2.318498   |
| 44  | 4.061706   | 3.209278   | 2.816466   | 2.583667   | 2.427040   | 2.313264   |
| 45  | 4.056612   | 3.204317   | 2.811544   | 2.578739   | 2.422085   | 2.308273   |
| 46  | 4.051749   | 3.199582   | 2.806845   | 2.574035   | 2.417356   | 2.303509   |
| 47  | 4.047100   | 3.195056   | 2.802355   | 2.569540   | 2.412837   | 2.298956   |
| 48  | 4.042652   | 3.190727   | 2.798061   | 2.565241   | 2.408514   | 2.294601   |
| 49  | 4.038393   | 3.186582   | 2.793949   | 2.561124   | 2.404375   | 2.290432   |
| 50  | 4.034310   | 3.182610   | 2.790008   | 2.557179   | 2.400409   | 2.286436   |
| 51  | 4.030393   | 3.178799   | 2.786229   | 2.553395   | 2.396605   | 2.282603   |
| 52  | 4.026631   | 3.175141   | 2.782600   | 2.549763   | 2.392953   | 2.278923   |
| 53  | 4.023017   | 3.171626   | 2.779114   | 2.546273   | 2.389444   | 2.275388   |
| 54  | 4.019541   | 3.168246   | 2.775762   | 2.542918   | 2.386070   | 2.271989   |
| 55  | 4.016195   | 3.164993   | 2.772537   | 2.539689   | 2.382823   | 2.268717   |
| 56  | 4.012973   | 3.161861   | 2.769431   | 2.536579   | 2.379697   | 2.265567   |
| 57  | 4.009868   | 3.158843   | 2.766438   | 2.533583   | 2.376684   | 2.262532   |
| 58  | 4.006873   | 3.155932   | 2.763552   | 2.530694   | 2.373780   | 2.259605   |
| 59  | 4.003983   | 3.153123   | 2.760767   | 2.527907   | 2.370977   | 2.256780   |
| 60  | 4.001191   | 3.150411   | 2.758078   | 2.525215   | 2.368270   | 2.254053   |
| 61  | 3.998494   | 3.147791   | 2.755481   | 2.522615   | 2.365656   | 2.251418   |
| 62  | 3.995887   | 3.145258   | 2.752970   | 2.520101   | 2.363128   | 2.248871   |
| 63  | 3.993365   | 3.142809   | 2.750541   | 2.517670   | 2.360684   | 2.246408   |
| 64  | 3.990924   | 3.140438   | 2.748191   | 2.515318   | 2.358318   | 2.244024   |
| 65  | 3.988560   | 3.138142   | 2.745915   | 2.513040   | 2.356028   | 2.241716   |
| 66  | 3.986269   | 3.135918   | 2.743711   | 2.510833   | 2.353809   | 2.239480   |
| 67  | 3.984049   | 3.133762   | 2.741574   | 2.508695   | 2.351658   | 2.237312   |
| 68  | 3.981896   | 3.131672   | 2.739502   | 2.506621   | 2.349573   | 2.235210   |
| 69  | 3.979807   | 3.129644   | 2.737492   | 2.504609   | 2.347550   | 2.233171   |
| 70  | 3.977779   | 3.127676   | 2.735541   | 2.502656   | 2.345586   | 2.231192   |
| 71  | 3.975810   | 3.125764   | 2.733647   | 2.500760   | 2.343680   | 2.229271   |
| 72  | 3.973897   | 3.123907   | 2.731807   | 2.498919   | 2.341828   | 2.227404   |
| 73  | 3.972038   | 3.122103   | 2.730019   | 2.497129   | 2.340028   | 2.225590   |
| 74  | 3.970230   | 3.120349   | 2.728280   | 2.495388   | 2.338278   | 2.223826   |
| 75  | 3.968471   | 3.118642   | 2.726589   | 2.493696   | 2.336576   | 2.222110   |
| 76  | 3.966760   | 3.116982   | 2.724944   | 2.492049   | 2.334920   | 2.220441   |
| 77  | 3.965094   | 3.115366   | 2.723343   | 2.490447   | 2.333308   | 2.218817   |
| 78  | 3.963472   | 3.113792   | 2.721783   | 2.488886   | 2.331739   | 2.217235   |
| 79  | 3.961892   | 3.112260   | 2.720265   | 2.487366   | 2.330210   | 2.215694   |

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

| <b>Pr</b><br><b>df</b> | <b>0.25</b><br><b>0.50</b> | <b>0.10</b><br><b>0.20</b> | <b>0.05</b><br><b>0.10</b> | <b>0.025</b><br><b>0.050</b> | <b>0.01</b><br><b>0.02</b> | <b>0.005</b><br><b>0.010</b> | <b>0.001</b><br><b>0.002</b> |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 41                     | 0.68052                    | 1.30254                    | 1.68288                    | 2.01954                      | 2.42080                    | 2.70118                      | 3.30127                      |
| 42                     | 0.68038                    | 1.30204                    | 1.68195                    | 2.01808                      | 2.41847                    | 2.69807                      | 3.29595                      |
| 43                     | 0.68024                    | 1.30155                    | 1.68107                    | 2.01669                      | 2.41625                    | 2.69510                      | 3.29089                      |
| 44                     | 0.68011                    | 1.30109                    | 1.68023                    | 2.01537                      | 2.41413                    | 2.69228                      | 3.28607                      |
| 45                     | 0.67998                    | 1.30065                    | 1.67943                    | 2.01410                      | 2.41212                    | 2.68959                      | 3.28148                      |
| 46                     | 0.67986                    | 1.30023                    | 1.67866                    | 2.01290                      | 2.41019                    | 2.68701                      | 3.27710                      |
| 47                     | 0.67975                    | 1.29982                    | 1.67793                    | 2.01174                      | 2.40835                    | 2.68456                      | 3.27291                      |
| 48                     | 0.67964                    | 1.29944                    | 1.67722                    | 2.01063                      | 2.40658                    | 2.68220                      | 3.26891                      |
| 49                     | 0.67953                    | 1.29907                    | 1.67655                    | 2.00958                      | 2.40489                    | 2.67995                      | 3.26508                      |
| 50                     | 0.67943                    | 1.29871                    | 1.67591                    | 2.00856                      | 2.40327                    | 2.67779                      | 3.26141                      |
| 51                     | 0.67933                    | 1.29837                    | 1.67528                    | 2.00758                      | 2.40172                    | 2.67572                      | 3.25789                      |
| 52                     | 0.67924                    | 1.29805                    | 1.67469                    | 2.00665                      | 2.40022                    | 2.67373                      | 3.25451                      |
| 53                     | 0.67915                    | 1.29773                    | 1.67412                    | 2.00575                      | 2.39879                    | 2.67182                      | 3.25127                      |
| 54                     | 0.67906                    | 1.29743                    | 1.67356                    | 2.00488                      | 2.39741                    | 2.66998                      | 3.24815                      |
| 55                     | 0.67898                    | 1.29713                    | 1.67303                    | 2.00404                      | 2.39608                    | 2.66822                      | 3.24515                      |
| 56                     | 0.67890                    | 1.29685                    | 1.67252                    | 2.00324                      | 2.39480                    | 2.66651                      | 3.24226                      |
| 57                     | 0.67882                    | 1.29658                    | 1.67203                    | 2.00247                      | 2.39357                    | 2.66487                      | 3.23948                      |
| 58                     | 0.67874                    | 1.29632                    | 1.67155                    | 2.00172                      | 2.39238                    | 2.66329                      | 3.23680                      |
| 59                     | 0.67867                    | 1.29607                    | 1.67109                    | 2.00100                      | 2.39123                    | 2.66176                      | 3.23421                      |
| 60                     | 0.67860                    | 1.29582                    | 1.67065                    | 2.00030                      | 2.39012                    | 2.66028                      | 3.23171                      |
| 61                     | 0.67853                    | 1.29558                    | 1.67022                    | 1.99962                      | 2.38905                    | 2.65886                      | 3.22930                      |
| 62                     | 0.67847                    | 1.29536                    | 1.66980                    | 1.99897                      | 2.38801                    | 2.65748                      | 3.22696                      |
| 63                     | 0.67840                    | 1.29513                    | 1.66940                    | 1.99834                      | 2.38701                    | 2.65615                      | 3.22471                      |
| 64                     | 0.67834                    | 1.29492                    | 1.66901                    | 1.99773                      | 2.38604                    | 2.65485                      | 3.22253                      |
| 65                     | 0.67828                    | 1.29471                    | 1.66864                    | 1.99714                      | 2.38510                    | 2.65360                      | 3.22041                      |
| 66                     | 0.67823                    | 1.29451                    | 1.66827                    | 1.99656                      | 2.38419                    | 2.65239                      | 3.21837                      |
| 67                     | 0.67817                    | 1.29432                    | 1.66792                    | 1.99601                      | 2.38330                    | 2.65122                      | 3.21639                      |
| 68                     | 0.67811                    | 1.29413                    | 1.66757                    | 1.99547                      | 2.38245                    | 2.65008                      | 3.21446                      |
| 69                     | 0.67806                    | 1.29394                    | 1.66724                    | 1.99495                      | 2.38161                    | 2.64898                      | 3.21260                      |
| 70                     | 0.67801                    | 1.29376                    | 1.66691                    | 1.99444                      | 2.38081                    | 2.64790                      | 3.21079                      |
| 71                     | 0.67796                    | 1.29359                    | 1.66660                    | 1.99394                      | 2.38002                    | 2.64686                      | 3.20903                      |
| 72                     | 0.67791                    | 1.29342                    | 1.66629                    | 1.99346                      | 2.37926                    | 2.64585                      | 3.20733                      |
| 73                     | 0.67787                    | 1.29326                    | 1.66600                    | 1.99300                      | 2.37852                    | 2.64487                      | 3.20567                      |
| 74                     | 0.67782                    | 1.29310                    | 1.66571                    | 1.99254                      | 2.37780                    | 2.64391                      | 3.20406                      |
| 75                     | 0.67778                    | 1.29294                    | 1.66543                    | 1.99210                      | 2.37710                    | 2.64298                      | 3.20249                      |
| 76                     | 0.67773                    | 1.29279                    | 1.66515                    | 1.99167                      | 2.37642                    | 2.64208                      | 3.20096                      |
| 77                     | 0.67769                    | 1.29264                    | 1.66488                    | 1.99125                      | 2.37576                    | 2.64120                      | 3.19948                      |
| 78                     | 0.67765                    | 1.29250                    | 1.66462                    | 1.99085                      | 2.37511                    | 2.64034                      | 3.19804                      |
| 79                     | 0.67761                    | 1.29236                    | 1.66437                    | 1.99045                      | 2.37448                    | 2.63950                      | 3.19663                      |
| 80                     | 0.67757                    | 1.29222                    | 1.66412                    | 1.99006                      | 2.37387                    | 2.63869                      | 3.19526                      |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment**

| N  | Taraf Signifikansi |       | N    | Taraf Signifikansi |       |
|----|--------------------|-------|------|--------------------|-------|
|    | 5 %                | 1 %   |      | 5 %                | 1 %   |
| 3  | 0,997              | 0,999 | 38   | 0,320              | 0,413 |
| 4  | 0,950              | 0,990 | 39   | 0,316              | 0,408 |
| 5  | 0,878              | 0,959 | 40   | 0,312              | 0,403 |
| 6  | 0,811              | 0,917 | 41   | 0,308              | 0,398 |
| 7  | 0,754              | 0,874 | 42   | 0,304              | 0,393 |
| 8  | 0,707              | 0,834 | 43   | 0,301              | 0,389 |
| 9  | 0,666              | 0,798 | 44   | 0,297              | 0,384 |
| 10 | 0,632              | 0,765 | 45   | 0,294              | 0,380 |
| 11 | 0,602              | 0,735 | 46   | 0,291              | 0,376 |
| 12 | 0,576              | 0,708 | 47   | 0,288              | 0,372 |
| 13 | 0,553              | 0,684 | 48   | 0,284              | 0,368 |
| 14 | 0,532              | 0,661 | 49   | 0,281              | 0,364 |
| 15 | 0,514              | 0,641 | 50   | 0,279              | 0,361 |
| 16 | 0,497              | 0,623 | 55   | 0,266              | 0,345 |
| 17 | 0,482              | 0,606 | 60   | 0,254              | 0,330 |
| 18 | 0,468              | 0,590 | 65   | 0,244              | 0,317 |
| 19 | 0,456              | 0,575 | 70   | 0,235              | 0,306 |
| 20 | 0,444              | 0,561 | 75   | 0,227              | 0,296 |
| 21 | 0,433              | 0,549 | 80   | 0,220              | 0,286 |
| 22 | 0,423              | 0,537 | 85   | 0,213              | 0,278 |
| 23 | 0,413              | 0,526 | 90   | 0,207              | 0,270 |
| 24 | 0,404              | 0,515 | 95   | 0,202              | 0,263 |
| 25 | 0,396              | 0,505 | 100  | 0,195              | 0,256 |
| 26 | 0,388              | 0,496 | 125  | 0,176              | 0,230 |
| 27 | 0,381              | 0,487 | 150  | 0,159              | 0,210 |
| 28 | 0,374              | 0,478 | 175  | 0,148              | 0,194 |
| 29 | 0,367              | 0,470 | 200  | 0,138              | 0,181 |
| 30 | 0,361              | 0,463 | 300  | 0,113              | 0,148 |
| 31 | 0,355              | 0,456 | 400  | 0,098              | 0,128 |
| 32 | 0,349              | 0,449 | 500  | 0,088              | 0,115 |
| 33 | 0,344              | 0,442 | 600  | 0,080              | 0,105 |
| 34 | 0,339              | 0,436 | 700  | 0,074              | 0,097 |
| 35 | 0,334              | 0,430 | 800  | 0,070              | 0,091 |
| 36 | 0,329              | 0,424 | 900  | 0,065              | 0,086 |
| 37 | 0,325              | 0,418 | 1000 | 0,062              | 0,081 |

Prabumulih, 11 Januari 2017  
No. 049/EP6200/2017-S8

Perihal : **Surat Keterangan Selesai Riset**

Yang terhormat,  
Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang  
Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu  
Di Palembang - 30263

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Saudara No.1740/H-5/FEB-UMP/II/2017 tanggal 28 November 2016; Perihal mohon bantuan data. Dengan ini disampaikan bahwa perusahaan kami mengizinkan mahasiswa program Studi Manajemen untuk pengambilan data di perusahaan kami mulai tanggal **28 November 2016 s/d 11 Januari 2017**.

Mahasiswa yang dimaksud adalah:

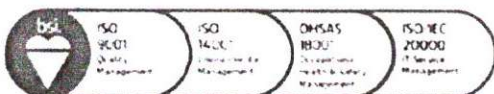
|               |                    |
|---------------|--------------------|
| Nama          | : Nova Pratamasari |
| NIM           | : 21 2013 079      |
| Program Studi | : Manajemen        |

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Asset Directorate  
Asset 2 HR Manager,



 **Kunsatriyo**



**Asset 2**

Jl. Jend. Sudirman No. 3 Prabumulih  
Sumatera Selatan 31122  
T + 62 713 382201 F + 62 713 320 116  
[www.pertamina-ep.com](http://www.pertamina-ep.com)

### Tabel Jadwal Penelitian

| keterangan           | Oktober |   |   |   | November |   |   |   | Desember |   |   |   | Januari |   |   |   | Februari |   |   |   |
|----------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
|                      | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |
| Revisi Proposal      |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| Revisi Proposal      |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| Revisi Proposal      |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| Seminar Proposal     |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| Revisi Seminar       |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| BAB 1,2,3            |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| Pengedaran Kuisioner |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| ACC BAB 1,2,3        |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| BAB IV,V             |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| ACC BAB IV,V         |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

|                  |                                                                                                                                                 |              |                                        |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------|
| NAMA MAHASISWA : | <b>Nova Pratamasari</b>                                                                                                                         | PEMBIMBING : |                                        |
| NIM :            | <b>21 2013 079</b>                                                                                                                              | KETUA :      | <b>Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si</b> |
| PROGRAM STUDI :  | <b>Manajemen SDM</b>                                                                                                                            | ANGGOTA :    |                                        |
| JUDUL SKRIPSI :  | <b>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PENDOPO SUMATERA SELATAN</b> |              |                                        |

| NO. | TGL/BLN/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING |         | KETERANGAN               |
|-----|-----------------------|---------------------|------------------|---------|--------------------------|
|     |                       |                     | KETUA            | ANGGOTA |                          |
| 1.  | 22/12 2016            | bab I & II          | YH               |         | perbaiki                 |
| 2.  | 26/12 2016            | bab I & II          | YH               |         | perbaiki                 |
| 3.  | 27/12 2016            | bab I & II          | YH               |         | ACC                      |
| 4.  | 29/12 2016            | bab III             | YH               |         | perbaiki                 |
| 5.  | 2/1 2017              | bab III             | YH               |         | perbaiki                 |
| 6.  | 5/1 2017              | bab III             | YH               |         | ACC                      |
| 7.  | 9/1 2017              | bab IV              | YH               |         | perbaiki                 |
| 8.  | 10/1 2017             | bab IV              | YH               |         | perbaiki                 |
| 9.  | 12/1 2017             | bab IV              | YH               |         | perbaiki                 |
| 10. | 19/1 2017             | bab IV              | YH               |         | perbaiki                 |
| 11. | 23/1 2017             | bab IV              | YH               |         | perbaiki                 |
| 12. | 24/1 2017             | bab IV              | YH               |         | perbaiki                 |
| 13. | 26/1 2017             | bab IV              | YH               |         | ACC, <del>perbaiki</del> |
| 14. | 2/2 2017              | bab V               | YH               |         | perbaiki                 |
| 15. | 8/2 2017              | bab V               | YH               |         | perbaiki                 |
| 16. | 9/2 2017              | bab V               | YH               |         | ACC                      |

### CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n Dekan

Program Studi :

**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : NOVA PRATAMA SARI  
NIM : 212013079  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (27) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016, 05 أكتوبر, الأربعاء

an. Dekan

Wakil Dekan IV



Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum  
NBM/NDN : 731454/0215126902



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
STATUS TERAKREDITASI



**PIAGAM**

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : NOVA PRATAMASARI  
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013079  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Tempat Tgl. Lahir : PENDOPO, 26-10-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : 8 ILIR (B)  
Kecamatan : ILIR TIMUR II  
Kota/Kabupaten : PALEMBANG  
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LABORATORIUM KOMPUTER



# SERTIFIKAT

Nomor : 232/PAK / LAB.. FE UMP/II/ 2015

Nama : NOVA PRATAMASARI

Nim : 212013079

Tempat Lahir : PENDOPO

Tanggal Lahir : 26 OKTOBER 1995

Nilai : 

|    |   |                  |
|----|---|------------------|
| 80 | A | SANGAT MEMUASKAN |
|----|---|------------------|

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2014 sampai dengan bulan Desember 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang, Februari 2015

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LABORATORIUM KOMPUTER

# SERTIFIKAT

Nomor : 63/PAK/ LAB. FE UMP/VIII/ 2016

## Diberikan Kepada :

N a m a : NOVA PRATAMASARI

N i m : 212013079

Tempat Lahir : PENDOPO

Tanggal Lahir : 26 OKTOBER 1995

Nilai : 

|    |   |                  |
|----|---|------------------|
| 80 | A | SANGAT MEMUASKAN |
|----|---|------------------|

Peserta Pelatihan APLIKASI KOMPUTER DALAM BISNIS yang dilaksanakan dari bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Juni 2016 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang, Agustus 2016

Dekan

Esri Didjasa SE MM

### **BIODATA PENULIS**

Nama : Nova Pratamasari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tgl Lahir : Pendopo, 26 Oktober 1995

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jl. Cemara No.46 B Komperta Kec. Talang Ubi Kab. Pali

Anak ke : Pertama (1) dari Dua (2) bersaudara

Telepon/HP : 081271981826

Email : nova\_pratamasari@yahoo.co.id

Pendidikan : SD Negeri 1 Pendopo 2002-2007  
SMP YKPP Pendopo 2007-2010  
SMA YKPP Pendopo 2010-2013



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Nova Pratamasari  
Place/Date of Birth : Pendopo, October 26th 1995  
Test Times Taken : +3  
Test Date : March, 04th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 43  
Structure Grammar : 37  
Reading Comprehension : 40  
OVERALL SCORE : 400

Palembang, March, 06th 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A.

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 560/TEA FE/LB/UMP/III/2017

123 certificates



AKREDITASI

INSTITUT PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Ak  
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Ak  
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/A  
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Al...

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin, 27 Februari 2017  
Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib  
Nama : Nova Pratamasari  
NIM : 21 2013 079  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN  
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN  
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

| NO | NAMA DOSEN                      | JABATAN       | TANGGAL<br>PERSETUJUAN | TANDA<br>TANGAN |
|----|---------------------------------|---------------|------------------------|-----------------|
| 1  | Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si | Pembimbing    |                        |                 |
| 2  | DR. Omar Hendro, S.E., M.Si     | Ketua Penguji |                        |                 |
| 3  | Diah Isnaini. A, S.E., M.Si     | Penguji 1     |                        |                 |
| 4  | Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si | Penguji 2     |                        |                 |

Palembang, Maret 2017

Dekan,

u.b Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216057001

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT.PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PENDOPO SUMATERA SELATAN**

**Nova Pratamasari**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah**  
**Palembang**  
**E-mail: [Nova\\_pratamasari@yahoo.co.id](mailto:Nova_pratamasari@yahoo.co.id)**

## **ABSTRACT**

***Nova Pratamasari/212013079/2017/the influence of Work Discipline, Work Motivation toward Employee's Performance at PT.Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province***

This research is formulated whether or not there was significant influence of work discipline work motivation toward employee's performance at PT.Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province. This research is aimed at determining the significant influence of work discipline ,work motivation toward employee's performance at PT.Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province. The type of this research was an associative research. The variables used in this research were work discipline, work motivation and employee's performance. The samples of this research were 51 employee's of PT.Pertamina EP Asset 2 Pendopo Field, South-Sumatera Province. The data source was Primary data. To collect the data, the researcher used questionnaires. This research was a qualitative-quantitative analysis. To analyze the data, the research used multiple linea regression. The result of the equation  $Y=8,005 + 0,305(X1) + 0,359(X2) + e$ , in constant value was 8,005 ad regression coefficient value was 0,305 was on work discipline, 0,359 for regression coefficient and work motivation toward employee's performance, in which nilai  $F_{count} 22,577 > F_{table} 3,186$ . On the other side, there was partial influence of work discipline toward employee's performance in which  $t_{count} 3,628 > t_{table} 2,009$ , and there was also positive influence of work motivation toward employee's performance in which  $t_{count} 3,628 > t_{table} 2,009$ . From determination coefficient, it was known that  $R=0,485$  (48,5%), which means that work discipline and work motivation coefficient, it was known that  $R=0,485$  (48,5%), which means that work discipline and work motivation had significant influence toward employee's performance, yet 51,5% was the remains introduced by other excluded factors.

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Employee's Performance*

## **ABSTRAK**

*Nova Pratamasari/212013079/2017/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia*

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, Motivasi kerja, dan kinerja. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan yang berjumlah 51 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian diperoleh regresi berganda  $Y=8,005 + 0,305(X_1) + 0,359(X_2)$  dan hasil pengujian hipotesis uji F (simultan) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji t (uji parsial) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja 0,485 (48,5%) dan sisanya 0,515 (51,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian .

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Blakang Masalah**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan yang berhubungan kuat dengan tujuan perusahaan. Dalam mendapatkan laba, suatu perusahaan harus mendapatkan hasil kinerja yang baik, supaya tujuan perusahaan tercapai. Pada PT Pertamina ini kinerja karyawan dari perusahaan tersebut saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini bisa dilihat dari kualitas kerja karyawan tersebut dimana terdapat ketidaksesuaian karyawan pada saat memproduksi gas tersebut seperti tidak tepat waktu dalam memproduksi gas tersebut yang seharusnya pekerjaan selesai dalam waktu 10 hari tetapi bisa menjadi sampai 20 hari.

Dalam hal ini kuantitas yang dicapai perusahaan juga tidak sesuai dengan standar perusahaan dimana yang seharusnya menghasilkan 1000 mscfd tetapi karyawan hanya mendapatkan kurang dari 100 mscfd yang bisa saja diakibatkan oleh beberapa factor seperti factor cuaca yg tidak mendukung. Safety dalam pekerjaan juga sangat penting seperti kelengkapan APD yang terdiri dari Helm, earplug, wearpack, kaca mata, sarung tangan dan sepatu safety, tetapi terkadang karyawan sering tidak mengenakan helm saat bekerja. APD diperlukan untuk menjaga keselamatan karyawan pada saat bekerja.

Disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja. Karena disiplin merupakan salah satu factor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini tingkat kedisiplinan pada PT Pertamina ini sedikit kurang baik bisa dilihat dari sisi teladan seorang pemimpin yang sering tidak terlihat pada saat karyawan melakukan produksi gas ataupun minyak, ini juga bisa membuat karyawan mengulur-ngulur waktu dalam melakukan pekerjaan nya. Dalam melakukan pekerjaan nya, terutama karyawan yang berada di lapangan sering kali tidak memperdulikan safety mereka pada saat memproduksi minyak dan gas, seperti tidak memakai helm, yang nantinya bisa membahayakan karyawan tersebut.

Dengan keadaan seperti ini, pimpinan harus dapat memberikan sanksi hukuman yang tegas karena tidak memakai perlengkapan APD saat bekerja. Ketegasan pemimpin sangat diperlukan dalam keadaan seperti ini dengan memberikan sanksi yang tegas, berupa hukuman bagi karyawan seperti teguran langsung dari atasan, guna untuk menjaga keselamatan para karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Selain disiplin yang mempengaruhi kinerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung oleh manajer. Kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan dapat menghambat motivasi seorang karyawan dalam bekerja, seperti minimnya penghargaan atas prestasi karyawan yang telah menghasilkan output kerja yang maksimal, yang juga dapat berpengaruh terhadap pemberian insentive yang dikarenakan karyawan tersebut telah memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan, pemberian insentive juga bisa diakibatkan adanya jam tambahan kerja (lembur).

Pemberian jaminan kesehatan terhadap para karyawan tidak begitu baik, seperti kurangnya fasilitas rumah sakit yang telah bekerja sama terhadap perusahaan, baik dari segi fasilitas, pelayanan ataupun yang lainnya. Jaminan kesehatan inilah yang nantinya akan memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

## Kajian Pustaka

**Annisa Pratiwi (2014)** dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia. Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Adapun jenis penelitian yang dilakukan asosiatif variable yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun teknik pengumpulan data yaitu kuisioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Jepri Piswito (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bawahan pada PO Arya Putra Prima Palembang. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO Arya Putra Prima Palembang. Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif variable, yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi. Sample yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun metode pengumpulan data yaitu kuisioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adapun secara signifikan antara kinerja, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## Landasan Teori

### 1. Kinerja Karyawan

#### Pengertian Kinerja

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:131) Kinerja adalah tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai/tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy (2009:306), sebagai berikut:

1. Kuantitas, Seberapa banyak target kerja yang logis dibandingkan dengan kuantitas aktual.
2. Kualitas, Seberapa baik mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
3. Biaya, Beberapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.
4. Ketepatan Waktu, Diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.
5. Keselamatan kerja

### 2. Motivasi

#### Pengertian Motivasi:

Menurut Edy Sutrisno (2009: 109) motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang .

Menurut Gibsons (2007; 223), motivasi mempunyai tujuan–tujuan tertentu tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan Produktifitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

### 3. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja:

Menurut Singidimejo (Edy Sutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator-indikator Kedisiplinan :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 194) ada beberapa indikator-indikator kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan penuh oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik pula.

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain. Keadilan harus diterapkan dengan baik bagi setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik juga.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukum hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkat yang disiplin, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisiplin yang mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas yang menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan di segani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

## Hipotesis

Ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Stasiun Pengumpul Gas (SPG) Musi Barat PT Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. No. telepon 4490 . Terdapat tiga variabel, variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja, variabel kinerja karyawan. Menggunakan sampel seluruh pegawai tetap sebanyak 51 orang di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Tekhnis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji f dan uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel I**  
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner**  
**Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

| Pernyataan | Sangat Setuju |      | Setuju   |      | Ragu-ragu |      | Tidak Setuju |     | Sangat Tidak Setuju |     |
|------------|---------------|------|----------|------|-----------|------|--------------|-----|---------------------|-----|
|            | $\Sigma$      | %    | $\Sigma$ | %    | $\Sigma$  | %    | $\Sigma$     | %   | $\Sigma$            | %   |
| P1         | 23            | 45,1 | 26       | 51,0 | 2         | 3,9  | -            | -   | -                   | -   |
| P2         | 22            | 43,1 | 24       | 47,1 | 5         | 9,8  | -            | -   | -                   | -   |
| P3         | 8             | 15,7 | 19       | 37,3 | 18        | 35,3 | 4            | 7,8 | 2                   | 3,9 |
| P4         | 19            | 37,3 | 12       | 23,5 | 19        | 37,3 | 1            | 2,0 | -                   | -   |
| P5         | 14            | 27,5 | 31       | 60,8 | 6         | 11,8 | -            | -   | -                   | -   |
| P6         | 7             | 13,7 | 17       | 33,3 | 26        | 51,0 | 1            | 2,0 | -                   | -   |

**Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan, 2016**

Berdasarkan tabel I disimpulkan bahwa sebagian besar atau paling banyak responden menyatakan setuju. Dan paling sedikit menjawab tidak setuju terdapat pada pertanyaan ke 6.

**Tabel II**  
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner**  
**Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

| Pernyataan | Sangat Setuju |     | Setuju   |      | Ragu-Ragu |      | Tidak Setuju |      | Sangat Tidak Setuju |     |
|------------|---------------|-----|----------|------|-----------|------|--------------|------|---------------------|-----|
|            | $\Sigma$      | %   | $\Sigma$ | %    | $\Sigma$  | %    | $\Sigma$     | %    | $\Sigma$            | %   |
| P1         | 4             | 7,8 | 24       | 47,1 | 22        | 43,1 | 1            | 2,0  | -                   | -   |
| P2         | 5             | 9,8 | 12       | 23,5 | 28        | 54,9 | 6            | 11,8 | -                   | -   |
| P3         | 5             | 9,8 | 15       | 29,4 | 25        | 49,0 | 5            | 9,8  | 1                   | 2,0 |
| P4         | 2             | 3,9 | 7        | 13,7 | 24        | 47,1 | 18           | 35,3 | -                   | -   |
| P5         | 2             | 3,9 | 43       | 84,3 | 6         | 11,8 | -            | -    | -                   | -   |
| P6         | 2             | 3,9 | 43       | 84,3 | 4         | 7,8  | 2            | 3,9  | -                   | -   |

**Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan, 2016**

Berdasarkan tabel II dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kesetujuannya dalam setiap pertanyaan yang diajukannya. Tetapi, pada pertanyaan kedua sebagian responden menyatakan ragu-ragu.

**Tabel III**  
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| Pernyataan | Sangat Setuju |      | Setuju   |      | Ragu-Ragu |      | Tidak Setuju |     | Sangat Tidak Setuju |   |
|------------|---------------|------|----------|------|-----------|------|--------------|-----|---------------------|---|
|            | $\Sigma$      | %    | $\Sigma$ | %    | $\Sigma$  | %    | $\Sigma$     | %   | $\Sigma$            | % |
| P1         | 7             | 13,7 | 24       | 47,1 | 19        | 37,3 | 1            | 2,0 | -                   | - |
| P2         | 14            | 27,5 | 31       | 60,8 | 6         | 11,8 | -            | -   | -                   | - |
| P3         | 7             | 13,7 | 17       | 33,3 | 26        | 51,0 | 1            | 2,0 | -                   | - |
| P4         | 3             | 5,9  | 18       | 35,3 | 29        | 56,9 | 1            | 2,0 | -                   | - |
| P5         | 4             | 7,8  | 39       | 76,5 | 3         | 5,9  | 5            | 9,8 | -                   | - |
| P6         | 9             | 17,6 | 38       | 74,5 | 4         | 7,8  | -            | -   | -                   | - |

**Sumber: PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan, 2016**

Berdasarkan tabel III dapat disimpulkan sebagian responden menjawab setuju dalam pertanyaan yg diajukan. Dan yang paling sedikit menjawab pertanyaan tersebut yaitu tidak setuju.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu: Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )

dengan variabel dependen, yaitu: Kinerja Karyawan (Y) apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,005 + 0,305X_1 + 0,359X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini mengandung arti sebagai berikut:

$a$  = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 8,005. Artinya nilai variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 8,005.

$b_1$  = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,305 atau 30,5%. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 100%, maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,305 atau 30,5% dan sebaliknya jika variabel motivasi kerja menurun 100%, maka variabel motivasi kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai menurun sebesar 0,305 atau 30,5%.

$b_2$  = Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,359 atau 35,9%. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 100%, maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,359 atau 35,9% dan sebaliknya jika variabel disiplin kerja menurun 100%, maka variabel disiplin kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai menurun sebesar 0,359 atau 35,9%.

e = eror

## **PENGUJIAN HIPOTESIS**

### **Uji simultan (uji f)**

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- $H_0$ : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.
- $H_a$ : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.

Berdasarkan kriteria pengujian nilai  $F_{sig}$  karena nilai  $F_{sig}$  0,000 < nilai 0,05 jadi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan secara Simultan .

### **Uji secara parsial (uji t)**

Dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan secara Parsial.

- $H_0$ : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Kinerja karyawan di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan secara Parsial.
- $H_a$ : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan secara Parsial.

Berdasarkan kriteria pengujian nilai  $t_{sig}$  karena nilai  $t_{sig}$   $0,000 < \text{nilai}$   $0,05$ , jadi disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo Sumatera Selatan.**

Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika terjadi perubahan pada salah satu maupun semua variabel tersebut akan berdampak pada perubahan pergerakan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja dan Motivasi kerja tersebut *saling beriringan untuk mendukung terjadinya perubahan terhadap kinerja karyawanan*. Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan banyak didorong oleh berbagai hal seperti halnya pemberian sanksi, promosi jabatan. Oleh karena itu disiplin dan motivasi ini saling berdampingan dan tidak bisa dipisahkan atau di ambil salah satunya. Karena jika hanya disiplin saja yang berjalan dengan baik sedangkan motivasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin dan motivasi ini *sangat diperlukann dalam pengembangan pertumbuhan perusahaan*. Semakin besarnya ukuran perusahaan semakin besar disiplin dan motivasi yang diperlukan. Jika tujuan perusahaan ingin dicapai dengan sempurna maka pimpinan harus bisa menciptakan disiplin dan motivasi pada karyawannya.

Motivasi dari pemimpin sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar para bawahan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Begitu pula dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, insentif yang sesuai dengan tugas dan *tanggung jawab para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan*, karena insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan PT. Pertamina EP Asset 2 Field

Pendopo Sumatera Selatan . Dengan demikian insentif ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan operasional seperti ini.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kinerja yang baik apabila tidak ada motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting dalam masalah ini karena perusahaan tidak akan berkembang baik apabila kinerja karyawan terus menurun.

Disiplin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena karyawan yang mengikuti prosedur perusahaan akan berpengaruh pada kinerja, kinerja akan baik bila disiplin kerja karyawan baik. Disiplin waktu juga sangat diperlukan pada perusahaan jika ketepatan waktu dijalankan oleh karyawan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan dapat terlihat. Ketepatan waktu merupakan suatu tolak ukur untuk meningkatkan disiplin karyawan. Disiplin karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan, karena disiplin ini merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan. Disiplin bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi pada karyawan, maka semakin rendah kinerja pada karyawan tersebut. Disiplin sangat diperlukan pada karyawan, semakin tingginya disiplin pada karyawan akan semakin tinggi kepercayaan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja pada perusahaan sangatlah diperlukan, hal ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan karena untuk meningkatkan image perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan dapat menimbulkan kepercayaan pada para investor dan juga meningkatkan kepercayaan pada masyarakat dan pemerintah. Hal ini dapat mendukung prospek perusahaan kedepannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo.

*Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara persial terhadap kinerja karyawan operasional PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo.*

### **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional PT.Pertamina EP Asset 2 Field Pendopo diantaranya:

1. Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang menjadikan perusahaan sebagai perusahaan energi nasioanal kelas dunia.
2. Tingkat keselamatan kerja karyawan harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan, karna keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan mengingat lingkup kerja karyawan sebagian besar dilakukan dilapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Pratiwi (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia ,Tbk Wilayah Telkom Pekalongan . Jurnal Manajemen* ,  
[http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08\\_PRATIWI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf),
- Danang Sunyoto ( 2015 ). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS ( Center for Academic Publishing Service)
- Edy Sutrisno (2015). *Sumber Daya Manusia*. Rawamangun – Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP
- Galih Rakasiwi (2014). *Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi empiris pada satuan polisi pamong praja kabupaten karanganyar)*. Palembang: Program Studi Manajemen, Univrsitas Muhammadiyah Palembang.
- Jepri Piswito (2016). *Pengaruh mmotivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bawahan pada PO Arya Putra Prima Palembang*.
- Kreitner & Knicki. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada
- Malayu SP Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada
- Rusdy A. Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Sugiyono ( 2013 ) *Metode enelitian Kuantitatif dan Kuualitatif dan R&D* Bandung: ALFABETA, CV
- Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada .
- Sutarto Wijono (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sutarto Wijono (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo ( 2014 ). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT RAJAGRAFINDO PERSADA