

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KERJASAMA PT. MEDCO ENERGI DENGAN PT. XYZ

DHEA CECILLIA LOVEANTY SUBIAKTO
SURAHMAN PUJANTO*

Trisakti School Of Management, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia
dheacis@gmail.com , rahman.psi@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of work discipline, job satisfaction and work motivation on employee performance at Kerjasama PT. XYZ. The sample in this study were 75 employees. This research uses saturation sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and using a Likert scale. The method of data analysis in this study is multiple linear regression. Prior to testing the hypothesis, the data was analyzed by testing the research instrument, and testing the classical assumptions. Based on the results of the analysis of hypothesis testing data in this study, it shows that work discipline and work motivation have a significant positive effect on employee performance, while job satisfaction shows the results negative on t-test calculations but has no significant effect on employee performance. Therefore, company must pay serious attention to improving the work discipline and work motivation of their employees.*

Keywords: Employee Performance, Work discipline, Work satisfaction, Work motivation.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan skala Likert. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data dianalisis dengan pengujian instrumen penelitian, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan hasil perhitungan uji t negatif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi perhatian serius untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bermutu merupakan sumber daya yang perusahaan butuhkan dan merupakan satu dari beberapa faktor penting untuk mencapai misi dan sasaran yang telah ditargetkan dalam perusahaan

(Chrisnanto, 2021). Sumber daya manusia yang berdaya saing merupakan sumber daya manusia yang berupaya memaksimalkan produktivitas perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan

(Hersona, 2017). Menurut Rustam et al (2021), pentingnya memperhatikan sumber daya manusia terletak pada kenyataan bahwa sumber daya manusia mengarahkan kegiatan internal perusahaan, sehingga pencapaian target perusahaan didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia di dalamnya. Selama proses penetapan tujuan, peran dan kontribusi masing-masing departemen kerja dan individu dikombinasikan, hal apa yang dilakukan dan hasil apa yang diperoleh untuk mengoptimalkan peran dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan, sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan kinerja yang dipersembahkan untuk perusahaan (Chrisnanto, 2021).

Perusahaan yang berjalan di industri minyak dan gas bumi (migas) merupakan industri yang kompleks, padat modal dan teknologi. Industri minyak dan gas bumi mencakup pengolahan minyak dan gas bumi secara global mulai dari eksplorasi, eksploitasi dan produksi, transportasi (melalui kapal tanker minyak dan jaringan pipa), penyimpanan dan pemasaran produk minyak dan gas, yang menjadi poin aktivitas usaha minyak dan gas bumi di Indonesia seperti perusahaan BP Berau Ltd dengan *Gas Rate* dalam data CNBC Indonesia 2021 sebesar 1.089 MMSCFD, ConocoPhillips (Grissik) Ltd dengan 775 MMSCFD, dan PT Pertamina EP dengan 710 MMSCFD. Situasi persaingan di perusahaan industri migas sangat kompeten dan kuat karena banyaknya jumlah kompetitor yang berkualitas. Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ ialah satu dari banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang tersebut.

Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ merupakan badan kerjasama/ "Joint Operating Body" (JOB) antara PT XYZ dan PT Medco E&P Simggaris berdasarkan Kontak Kerja Sama/ PSC (*Production Sharing Contract*) yang berlaku mulai dari tahun 1998 sampai dengan 2028, kedua perusahaan tersebut merupakan perusahaan induk dengan susunan pemegang *interest* 37.5% untuk PT Pertamina

Hulu Energi Simggaris dan 62.5% untuk PT Medco E&P Simggaris. Adapun hasil produksi Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ sampai saat ini berupa gas alam.

Bersumber pada data hasil produksi Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ selama 5 tahun terakhir terjadi penurunan hasil produksi di tahun 2018 yang awalnya di tahun 2017 sebesar 0.0758 MMSCFD menjadi 0.0700 MMSCFD. Hasil di tahun 2019 stabil di angka 0.0700 MMSCFD dan menurun di tahun 2020 sebesar 0.0690 MMSCFD dan menurun kembali di tahun 2021 yaitu hanya sebesar 0.0657 MMSCFD. Dari tahun 2017-2021 mengalami penurunan hasil produksi.

Menurut Berger dan Berger dalam Febrial dan Herminingsih (2020), perusahaan yang memiliki kinerja tinggi dan mampu bertahan dalam keberlanjutan dengan kondisi sejahtera adalah yang fokus atas pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan proaktif dan sistematis. Menurut Permatasari dalam Putri, Endiana dan Pramesti (2021) kinerja perusahaan ialah yang menentukan suatu ukuran yang mampu mengukur keberhasilan suatu perusahaan saat menghasilkan keuntungan dan merupakan cerminan dari kapabilitas perusahaan saat mengatur dan mengalokasikan sumber dayanya. Menurut Dalimunthe dan Syahraini (2020), kinerja merupakan kunci bagi setiap perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas tertentu, dimana dalam upaya meningkatkan kinerja, perusahaan dituntut untuk mengelola keadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien.

Berdasarkan data, diperoleh dari Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ didapatkan data standar penilaian kinerja karyawan, skor rata-rata karyawan di tahun 2017-2019 didapatkan skor 2 dengan kategori *Exceed Expectation*, dan menurun di tahun 2020 dan 2021 menjadi skor 3 yaitu *Good*. Maka dari data tertera dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan tahun 2017-2021 mengalami perubahan di tahun 2020 yakni mengalami

penurunan level. Muis dan Amrison (2021) mengatakan bahwa suksesnya perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya, jika suatu perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik secara kuantitatif dan kualitatif, kemungkinan besar perusahaan akan cepat mencapai target pangsa pasar yang diinginkan. Menurut Attamimi (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran dan usaha seorang karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya dan dapat berwujud, dapat diverifikasi dan diperhitungkan, namun dalam banyak kasus hasil pemikiran dan usaha tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide solusi untuk masalah, versi baru dari suatu produk atau layanan, dapat juga ditemukannya proses kerja yang lebih efektif.

Kinerja karyawan, menurut Chrisnanto (2020), merupakan ukuran kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan kinerja. Ketika kinerja individu secara optimal mempengaruhi kinerja organisasi, kinerja individu mempengaruhi kinerja organisasi (Chrisnanto, 2020). Menurut Attamimi (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Menurut Arif Yusuf Hamali dalam Tsauri dan Tjahyanti (2022) disiplin yaitu sikap hormat terhadap aturan dan tata tertib perusahaan di kalangan karyawan dan hal tersebut menyebabkan karyawan secara tulus mentaati tata tertib perusahaan.

Menurut Rivai dalam Hakim et al., (2021) disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai alat yang dipakai oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mengubah perilaku mereka dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Menurut Dalimunthe dan Syahraini (2022), disiplin kerja adalah perilaku menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berjalan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja berkaitan erat atas absensi karyawan, berdasarkan data mengenai

absensi karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ didapatkan data absensi karyawan baik yang sakit, alpha maupun cuti mengalami peningkatan di tahun 2017-2021.

Pada tahun 2017, karyawan yang absen karena sakit terdapat 12 karyawan, karyawan yang alpha terdapat 2 karyawan, dan karyawan yang cuti terdapat 10 karyawan dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 24 orang. Di tahun 2018, karyawan yang absen karena sakit terdapat 15 orang, karyawan yang alpha terdapat 1 orang dan karyawan yang cuti terdapat 13 karyawan dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 29 orang. Di tahun 2019, karyawan yang absen karena sakit terdapat 17 karyawan, karyawan yang alpha terdapat 1 karyawan, dan karyawan yang cuti terdapat 15 karyawan, dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 33 karyawan. Di tahun 2020, karyawan yang absen karena sakit terdapat 25 orang, karyawan yang alpha terdapat 2 karyawan dan karyawan yang cuti terdapat 18 karyawan dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 35 karyawan. Di tahun 2021, karyawan yang absen karena sakit terdapat 27 orang, karyawan yang alpha terdapat 3 orang dan karyawan yang cuti sebanyak 19 karyawan dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 49 karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan. Menurut Zainal dalam Chrisnanto & Riyanto (2020) disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan, meningkatkan keinginan mereka dalam mengubah perilaku mereka, serta untuk mengukur dan meningkatkan kesediaan mereka.

Dalam penelitian Cahyanti & Rizqi (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Attamimi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Rustam et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson dalam jurnal Mukhtar et al., (2018) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsinya terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Sandhi dalam Tjahjadi dan Handinata (2021) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang memuaskan yang dialami pekerja di lingkungan kerja karena tercukupinya kebutuhan yang terpenuhi. Menurut Qomariah et al (2020) kepuasan kerja merupakan tindakan emosional yang nyaman, yaitu mencintai pekerjaan.

Menurut Priansa dalam Muis & Amrison (2021), kepuasan kerja adalah serangkaian keyakinan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka secara umum: kepuasan atau ketidakpuasan, suka atau tidak, sebagai hasil dari interaksi kerja karyawan yang lebih lama, atau sebagai hasil dari evaluasi pekerjaan mereka. Menurut definisi yang diberikan oleh Tnay et al. dalam Riyanto dan Endri (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut penelitian Mukhtar et al., (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Attamimi (2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Febrial & Herminingsih (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Priansa dalam Hustia et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan tingkatan, arah dan kekuatan pribadi, yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan berusaha. Menurut Padave et al dalam Hajjali et al., (2022) motivasi adalah harapan untuk mencapai sesuatu guna

mencapai kepuasan dan kinerja, dimana motivasi ialah gairah dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak sebagai dasar atau alasan tindakan seseorang. Menurut Robbins dan Judge dalam Gulo dan Setio (2021) motivasi adalah proses yang menggambarkan semangat, keterusterangan, dan ketekunan individu dalam mengejar target. Menurut Tsauri dan Tjahyanti (2022) motivasi adalah internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk menaikkan dan menuntun mereka untuk bekerja menuju arah lajunya organisasi.

Bersumber pada data yang diperoleh dari Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ, didapati data keterlambatan karyawan periode tahun 2017-2021. Pada tahun 2017, presentase karyawan yang datang terlambat yaitu 14.10%, di tahun 2018 presentase karyawan yang datang terlambat yaitu 14.50%, di tahun 2019 presentase karyawan yang datang terlambat 14.90%, di tahun 2020 presentase karyawan yang datang terlambat sebesar 15.75% dan di tahun 2021 presentase karyawan yang terlambat sebesar 18.75%. Ini berarti bahwa karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ memiliki semangat kerja yang kurang tinggi, atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ masih belum termotivasi secara maksimal. Menurut Muis & Amrison (2021) motivasi kerja adalah suatu gerakan atau keadaan internal seseorang yang terjadi karena seseorang mendorong seseorang untuk menginginkan suatu kegiatan tertentu, atau bisa juga alasan supaya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Dalam penelitian Hadinata dan Tjahjadi (2021), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Attamimi (2020) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Gattang (2022), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini sendiri merupakan hasil replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Attamimi

(2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo. Pada penelitian yang dilakukan oleh Attamimi (2020) variabel independen terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, variabel dependennya merupakan kinerja karyawan. Dari pembahasan diatas, peneliti kemudian tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ".

Grand Theory

Goal Setting Theory terkait kinerja karyawan dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) dimana teori ini menunjukkan bahwa tujuan individu yang ditetapkan oleh seorang karyawan memainkan peran penting dalam memotivasi dirinya untuk kinerja yang unggul. Jika tujuan ini tidak tercapai, mereka meningkatkan kinerja mereka atau mengubah tujuan dan membuatnya lebih realistis, serta jika kinerja meningkat maka akan menghasilkan pencapaian tujuan sistem manajemen kinerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Sitopu et al dalam Bukit (2022) kinerja karyawan adalah semangat yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya, karyawan yang berkinerja teratur bisa mendukung perusahaan mencapai target yang sudah direncanakan. Menurut Nasution & Priangkatara (2022) Kinerja karyawan adalah buah dari prestasi kerja. Menurut Suwanto dan Priansa dalam Soeraiya et al (2022) kinerja karyawan adalah sesuatu yang diperoleh oleh sejumlah karyawan dalam hal pekerjaan, perilaku dan tindakan sepanjang durasi waktu tertentu yang berbentuk tugas dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2020, 67), kinerja adalah dampak kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai

dengan tanggung jawab yang dibebankannya. Menurut Daft dan Marcica (2019.10), kinerja didefinisikan sebagai kapabilitas suatu perusahaan untuk mencapai sasarannya melalui penggunaan sumber daya manusianya. Menurut Fauzri dan Hedayat (2020.2), kinerja pada dasarnya merupakan perwujudan dari tindakan unit organisasi tempat seseorang bekerja.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pemikiran dan kemampuan karyawan dalam bekerja, yang pelaksanaannya dapat bersifat konkrit, dapat diverifikasi, dan diperhitungkan secara ideal, tetapi dalam banyak hal pemikiran dan tenaga tersebut tidak dapat dilihat, dan terhitung (Attamimi, 2020).

Disiplin Kerja

Menurut Zainal dalam Chrisnanto & Riyanto (2020), disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan manajer untuk berhubungan dengan karyawan supaya karyawan bersedia memperbaiki perilakunya dalam usaha menambah pemahaman dan kemauan untuk menaati aturan organisasi dan norma sosial. Menurut Hasibuan (2020, 193) disiplin merupakan pemahaman dan kesanggupan seseorang mengikuti segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nasution dalam Gattang (2019) Disiplin kerja dapat terlihat dari perbuatan, tingkah laku, tindakan serta tanggung jawab karyawan dalam mengikuti segala aturan kerja perusahaan, para karyawan yang disiplin akan mengikuti aturan di lingkungan kerja dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi, tanpa ada paksaan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2020,129), disiplin bisa bermakna seperti aktualisasi manajemen dalam memperkuat dasar-dasar organisasi. Menurut Schein (2017, 233) Disiplin sangat penting untuk menyelesaikan sesuatu; kesulitannya adalah dalam memutuskan area mana yang

membutuhkan disiplin dan area mana yang membutuhkan kebebasan.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan akan hukum perundang-undangan yang berjalan dan peraturan yang telah disahkan oleh perusahaan yang harus dilakukan supaya pekerjaan bisa dilakukan secara efisien (Attamimi 2020).

Kepuasan Kerja

Menurut Mukhtar et al., (2018) kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu terhadap kewajiban serta keadaan fisik dan sosial tempat kerja yang merujuk pada sepanjang apa keinginan terlaksana dalam internal psikologis individu. Menurut Robbins dan Judge (2019, 309) definisi kepuasan kerja yaitu pikiran positif mengenai tugas yang berasal pada penilaian atributnya yang sangat luas. Menurut Mangkunegara (2020,117) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pikiran yang menunjang atau tidak menunjang diri karyawan yang berkaitan dengan tugasnya ataupun kondisinya.

Menurut Hasibuan (2019, 202) kepuasan kerja adalah sikap dalam diri yang memuaskan dan menyukai pekerjaannya dimana perilaku ini ditunjukkan oleh etos kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Armstrong et al dalam Febrial & Herminingsih (2020) kepuasan kerja adalah perbuatan dan perasaan seseorang mengenai pekerjaan yang menunjukkan kesenangan, atau menunjukkan ketidakpuasan. Menurut Tnai et al dalam Riyanto et al., (2021) melihat kepuasan kerja sebagai kombinasi gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan.

Melalui pendapat para ahli tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah

keadaan tiap individu yang dihasilkan dari kesimpulan tentang apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diyakini dalam menentukan kepuasan kerja (Attamimi, 2020).

Motivasi Kerja

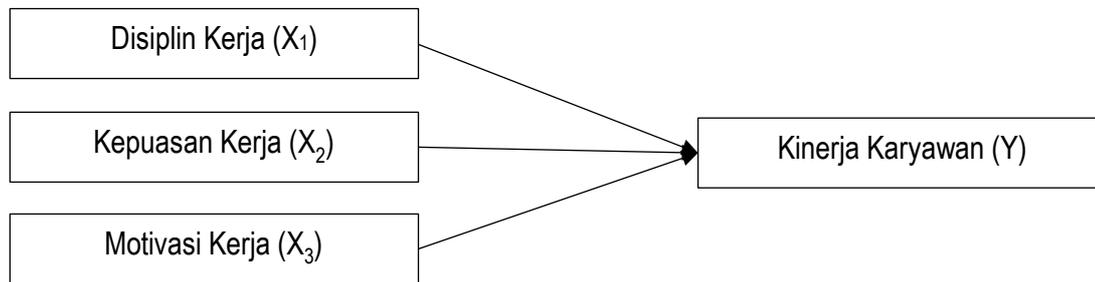
Menurut Mangkunegara (2020, 93), motivasi kerja adalah keinginan bawaan karyawan yang harus dicapai supaya karyawan dapat beradaptasi dalam lingkungannya, kondisi inilah yang mendorong karyawan untuk mencapai tergetnya. Menurut Robbins dan Judge (2019, 309), motivasi kerja didefinisikan sebagai metode yang mengekspresikan kapasitas, haluan, dan individualitas untuk memenuhi suatu tujuan yang biasanya berarti berjuang untuk setiap tujuan, tetapi fokus organisasi terbatas pada hasil.

Menurut Doni Juni Priyansa dalam Hustia et.al., (2021) motivasi adalah tindakan yang memvisualkan dorongan seseorang dengan menggambarkan tingkat, arah, dan bentuk usaha. Menurut Dalimunthe & Syahraini (2022), motivasi adalah dorongan yang bisa melampaui seluruh kemungkinan yang berada pada potensi tertinggi dan semangat untuk bertindak dan bekerja sama.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah tanggapan karyawan yang melibatkan segala tindakan supaya tercetus hasrat untuk bekerja dan target yang dimiliki oleh karyawan dapat terpenuhi. (Atamimi 2020).

Model Penelitian

Model penelitian berikut yang akan digunakan sebagai gambar yang menghubungkan antara variabel independent dengan variabel dependen sebagai berikut



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

H₁ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

H₂ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ. Menjawab rumusan masalah dalam penelitian, metode penelitian yang digunakan oleh penulis di penelitian ini ialah metode kausalitas, yaitu penelitian yang menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. (Sekaran dan Bougie 2018, 389). Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai

kapasitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk ditekuni dan kemudian disimpulkan (Sugiyono 2022,80).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ yang berjumlah 75 orang yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan, pendidikan, dan umur. Menurut Sugiyono (2022,81) sampel merupakan unsur dari jumlah dan keistimewaan yang dimiliki. Jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022,85), sampling jenuh adalah teknik dalam menentukan sampel apabila seluruh sampel merupakan populasi. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan instrumen berupa kuesioner kepada responden untuk di jawabnya mengenai tiga variabel X dan satu variabel Y dengan memberikan panduan dan tata cara pengisian kuesioner yang hasilnya dianalisis oleh peneliti, data sekunder yaitu penulis melakukan tinjauan pustaka melakui buku dan jurnal yang berkaitan dengan isi penelitian penulis. Menurut Sugiyono (2022, 224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak

akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X₁) adalah kepatuhan akan hukum perundang-undangan yang berjalan dan peraturan yang telah disahkan oleh perusahaan yang harus dilakukan supaya pekerjaan bisa dilakukan secara efisien.

Kepuasan Kerja (X₂) adalah kepuasan kerja adalah keadaan tiap individu yang dihasilkan dari kesimpulan tentang apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diyakini dalam menentukan kepuasan kerja.

Motivasi kerja (X₃) adalah tanggapan karyawan yang melibatkan segala tindakan supaya terwujud hasrat untuk bekerja dan target yang dimiliki oleh karyawan dapat terpenuhi.

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil pemikiran dan kemampuan karyawan dalam bekerja, yang pelaksanaannya dapat bersifat konkrit, dapat diverifikasi, dan diperhitungkan secara ideal, tetapi dalam banyak hal pemikiran dan tenaga tersebut tidak dapat dilihat, dan terhitung.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi 	Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja 	Likert
Motivasi Kerja (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan Mencapai Tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreativitas 4. Rasa Tanggung Jawab 	Likert
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kerjasama 	Likert

Sumber: Attamimi (2020)

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. Pertamina Hulu Energi Untuk Blok Simenggaris, responden

berjumlah 75 orang dengan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan departemen. Maka dapat dijelaskan dalam tabel 2:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Usia				
≤ 30 tahun	3	4%	4.0	4.0
31-40 tahun	33	44%	44.0	48.0
41-50 tahun	28	37%	37.3	85.3
≤ 51 tahun	11	15%	14.7	100.0
Total	75	100%	100.0	
Jenis Kelamin				
Laki-laki	64	85.3%	85.3	85.3
Perempuan	11	14.7%	14.7	100.0
Total	75	100%	100.0	
Departemen				
Technical Planning	8	10,70%	10.7	10.7
General Affairs	12	16%	16.0	26.7
Finance	6	8%	8.0	34.7
Supply Chain Management	6	8%	8.0	42.7
Project Development	9	12%	12.0	54.7
Field	18	24%	24.0	78.7
QHSSE	9	12%	12.0	90.7
Drilling	6	8%	8.0	98.7
Management	1	1,30%	1.3	100.0
Total	75	100%	100.0	
Masa Kerja				
< 1 th	4	6,00%	5.3	5.3
1-2 th	9	12,00%	12.0	17.3
3-4 th	16	21,00%	21.3	38.7
5 th	7	9,00%	9.3	48.0
> 5 tahun	39	52%	52.0	100.0
Total	75	100%	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Pada tabel 2 dapat diketahui dari total 75 orang karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ, diketahui bahwa jumlah responden dengan umur ≤30 Tahun sebanyak 3 orang, responden dengan umur 31-40 Tahun sebanyak 33 orang, responden dengan umur 41-50 Tahun sebanyak 28 orang dan responden dengan umur ≥51 tahun sebanyak 11 orang. Dapat diketahui dari total sebanyak 75 orang karyawan JOB Pertamina E&P Simenggaris, persentase jumlah responden dengan umur

≤30 Tahun sebesar 4%, responden dengan umur 31-40 Tahun sebesar 33%, responden dengan umur 41-50 Tahun sebesar 37% dan responden dengan umur ≥51 tahun sebesar 15%.

Pada tabel 2 dapat diketahui dari total 75 orang karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 65 orang karyawan, dan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 10 orang karyawan. Dapat diketahui

bahwa persentase jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 86,7% dan perempuan 13,3%.

Pada tabel 2 dapat diketahui dari total 75 orang karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ, diketahui bahwa jumlah responden pada departemen *Technical Planning* sebanyak 8 orang, responden pada departemen *General Affairs* sebanyak 12 orang, responden pada departemen *Finance* sebanyak 6 orang, responden pada departemen *Supply Chain Management* sebanyak 6 orang, responden pada departemen *Project Development* sebanyak 9 orang, responden pada departemen *Field* sebanyak 18 orang, responden pada departemen *QHSSE* sebanyak 9 orang, responden pada departemen *Drilling* sebanyak 6 orang dan responden pada departemen *Management* sebanyak 1 orang. Dapat diketahui dari total sebanyak 75 orang karyawan JOB Pertamina E&P Simenggaris, persentase jumlah responden pada departemen *Technical Planning* sebesar 10,7%, responden pada departemen *General Affairs* sebesar 16%,

responden pada departemen *Finance* sebesar 8%, responden pada departemen *Supply Chain Management* sebesar 8%, responden pada departemen *Project Development* sebesar 12%, responden pada departemen *Field* sebesar 24%, responden pada departemen *QHSSE* sebesar 12%, responden pada departemen *Drilling* sebesar 8% dan responden pada departemen *Management* sebesar 1,3%.

Pada tabel 2 dapat diketahui dari total 75 orang karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ, diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 4 orang karyawan, responden dengan masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 9 orang karyawan, responden dengan masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 16 orang karyawan, responden dengan masa kerja 5 tahun yaitu sebanyak 7 orang karyawan dan responden dengan masa kerja >50 tahun yaitu sebanyak 9 orang karyawan. Dapat diketahui bahwa persentase jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 86,7% dan perempuan 13,3%

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Variabel

	Disiplin Kerja(X ₁)	Kepuasan Kerja(X ₂)	Motivasi Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan(Y)
Mean	18,0933	21,2400	17,7867	22,4800
Median	19,000	22,0000	18,000	22,000
Std. Deviation	1,69397	2,73535	1,72653	2,08184
Minimum	12,00	152,00	12,00	17,00
Maximum	20,00	25,00	20,00	25,00

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dan hasilnya ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa dari total sampel sebanyak 75 orang, nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel Disiplin Kerja, yaitu 18,0933 dengan nilai tengah (*median*) sebesar 19,000, nilai standar deviasi sebesar 1,69397, nilai minimum sebesar 12,00, dan nilai maksimum sebesar 20,00. Dimana nilai rata-rata variabel disiplin kerja mendekati nilai maksimum. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja.

Hasil untuk variabel Kepuasan Kerja, yaitu di mana dari 75 total sampel yang diambil, nilai rata-rata untuk variabel ini sebesar 21,2400 dengan nilai tengah sebesar 22,000, nilai standar deviasi sebesar 2,73535, nilai minimum sebesar 12,00, dan nilai maksimum sebesar

25,00. Dimana nilai rata-rata kepuasan kerja mendekati nilai maksimum. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja.

Dari 75 total sampel, nilai rata-rata untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 17,7867, nilai tengah 18,000, nilai standar deviasi sebesar 1,72653, nilai minimum sebesar 12,00, dan nilai maksimum sebesar 20,00. Dimana nilai rata-rata motivasi kerja mendekati nilai maksimum. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja.

Hasil untuk variabel Kinerja Karyawan, yaitu dari total sampel 75 orang, nilai rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,4800, nilai tengah sebesar 22,000, nilai standar deviasi sebesar 2,08184, nilai minimum sebesar 17,00, dan nilai maksimum sebesar 25,00. Dimana nilai rata-rata variabel kinerja

karyawan mendekati nilai maksimum. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen skor butir dengan skor total dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} >$ dan nilai positif maka butir pernyataan valid. Jika nilai $r_{hitung} <$ dan nilai positif maka butir pernyataan tidak valid. Hasil uji validitas dilakukan dengan melihat apakah $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau tidak di mana nilai *degree of freedom* (df) = $n - 2$.

$$df = n - 2 = 75 - 2 = 73$$

$r_{tabel} = 0,227$, dengan tingkat signifikansi (α) adalah 5% atau 0,05

Keterangan:

$df = \text{degree of freedom}$ $n = \text{jumlah sampel}$

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	DK1	0,755	0,227	Valid
	DK2	0,8	0,227	Valid
	DK3	0,626	0,227	Valid
	DK4	0,666	0,227	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	KK1	0,675	0,227	Valid
	KK2	0,746	0,227	Valid
	KK3	0,826	0,227	Valid
	KK4	0,673	0,227	Valid
	KK5	0,637	0,227	Valid
Motivasi Kerja (X_3)	MK1	0,769	0,227	Valid
	MK2	0,769	0,227	Valid
	MK3	0,73	0,227	Valid
	MK4	0,598	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KKN1	0,685	0,227	Valid
	KKN2	0,729	0,227	Valid
	KKN3	0,717	0,227	Valid
	KKN4	0,778	0,227	Valid
	KKN5	0,713	0,227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Dari hasil tabel 4 Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} untuk indikator variabel Independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) lebih besar dari r_{tabel} , maka ini menandakan bahwa seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan *valid* dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan untuk data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner dengan uji statistik *Cornbach Alpha* (α). Apabila nilai *Cornbach alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Jika nilai *Cornbach alpha* $< 0,60$ maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan membandingkan nilai *Cornbach alpha* dari setiap variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

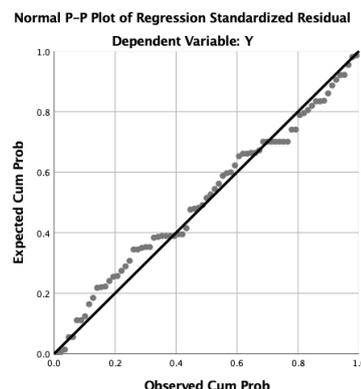
Variabel Independen (Y)	Corrected Item Total Correlation	Cronbach alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,67	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,758	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,683	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cornbach Alpha* pada variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,67, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,758, Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,683 dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,774, memiliki nilai *Cornbach Alpha* $> 0,60$ yang artinya reliabel dan dapat menghasilkan jawaban dari penelitian yang konsisten dari waktu ke waktu.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat diukur dengan metode grafik dan metode non-grafik. Metode grafik melihat pada penyebaran data (titik) pada garis sumbu diagonal dan grafik pada P-Plot, sedangkan untuk metode non-grafik dengan membandingkan nilai sig dengan $\alpha 0,05$. Berikut adalah hasil uji normalitas yang didapatkan dari uji statistik menggunakan metode grafik dan non-grafik.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil pengolahan data statisti

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode grafik, dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini, karena sesuai dengan ketentuan apabila titik-titik berada di sekitar garis diagonal, maka data

dinyatakan terdistribusi normal dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa titik-titik berada di daerah garis diagonal yang artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,2	0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

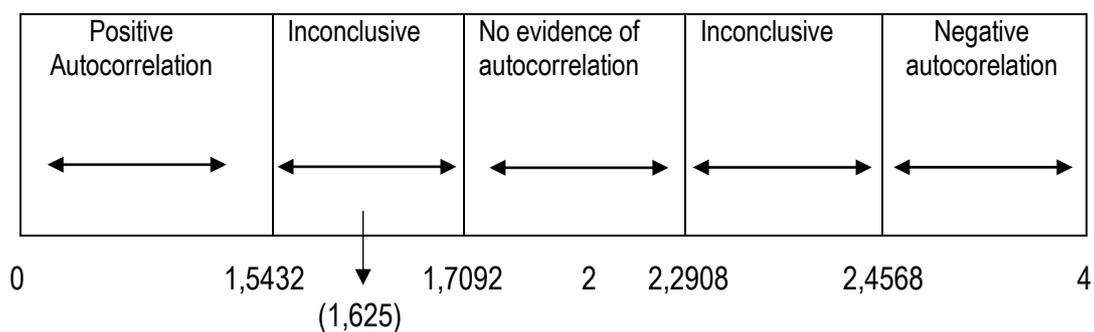
Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi atau hubungan antara

kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2018, 111).

Tabel 7. Hasil Uji Durbin Watson

Model	Durbin-Watson
1	1.625

Sumber: Hasil pengolahan data statistik



Gambar 3. Grafik Autokorelasi Durbin Watson

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Berdasarkan gambar 2, maka dapat diperoleh perhitungan untuk nilai d_U adalah

sebesar 1,7092 dan nilai $4 - d_U$ sebesar 2,2908. Sehingga, nilai Durbin- Watson berada di antara

dl dan dU, yang berarti *Indecision* atau tidak dapat disimpulkan.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Bruesch-Godfrey

Model	Unstrandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
1 (Constant)	0,319	0,164	0,87
RES_2	0,185	0,183	0,132

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Dari tabel 8 diperoleh nilai Bruesch-Godfrey sebesar 0,132. Dimana hasil uji Godfrey yaitu nilai sig > alpha (α), atau $(0,132) > (0,05)$,

artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi sehingga data dapat dikatakan baik untuk digunakan dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018, 107) menyatakan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

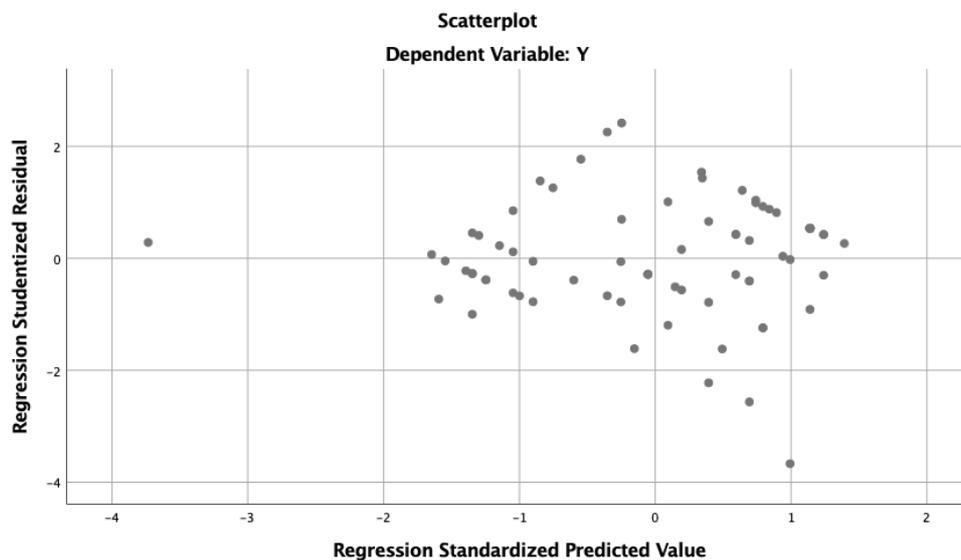
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,591	1,692	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,508	1,97	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,416	2,406	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai tolerance $X_1, X_2, X_3 > 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $X_1, X_2, X_3 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel dependen Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sehingga data baik digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali 2018,137)

**Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot**

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa pola titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola, dan titik-titik tersebut di atas dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Artinya menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Glesjer

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,42	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,115	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,207	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Dari tabel 10 dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data ini baik digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,751 ^a	0,563	0,545

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan pada tiap variabel independen maupun variabel dependen. Dari tabel 11 diperoleh hasil dari *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,751 yang artinya Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang kuat korelasinya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pada tabel 11 dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,545. Artinya bahwa sebesar 54,5 persen variasi dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,5 persen dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized
	Coefficients
	B
(Constant)	4.835
Disiplin Kerja (X_1)	0.698
Kepuasan Kerja (X_2)	-0.156
Motivasi Kerja (X_3)	0.468

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Menurut Anderson et al, (2018, 685) *multiple regression analysis analysis is a regression analysis involving two or more independent variables*. Berdasarkan tabel 12, bahwa pada kenaikan satu satuan variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dapat meningkatkan variabel dependen (Y) pada karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ 0,698 satuan, jika nilai (X_2) dan nilai (X_3) dianggap konstan.

Berdasarkan tabel 12, bahwa pada kenaikan satu satuan variabel independen

Kepuasan Kerja (X_2) dapat menurunkan variabel dependen (Y) pada karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ sebesar -0,156 satuan, jika nilai (X_1) dan nilai (X_3) dianggap konstan.

Berdasarkan tabel 12, bahwa pada kenaikan satu satuan variabel independen (X_3) dapat meningkatkan variabel dependen (Y) pada karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ sebesar 0,468 satuan, jika nilai (X_1) dan nilai (X_2) dianggap konstan.

Tabel 13. Hasil Goodnes of Fit Model Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan

Model	F	Sig
1	30,534	0,000 ^b

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Menurut Anderson et al. (2018, 701) uji f digunakan untuk menentukan fit atau tidaknya suatu model penelitian. Pada tabel 13 dapat dilihat nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai α sebesar 0,05. Maka nilai $p\text{-value}$ ($0,000$) $<$ α ($0,05$). Selanjutnya, dapat dilihat nilai F_{hitung}

sebesar 30,534 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,734 dan nilai F_{tabel} diperoleh dengan mempertimbangkan nilai $df_1 = 3$ dan df_2 dengan rumus $df_2 = 75 - 3 - 1 = 71$ serta nilai $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} ($30,534$) $\geq F_{\text{tabel}}$ ($2,734$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria Fit.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Model	T	Sig.
(Constant)	2.538	0.13
Disiplin Kerja (X_1)	5.569	0.000
Kepuasan Kerja (X_2)	-1.864	0.066
Motivasi Kerja (X_3)	3.193	0.002

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji individual (uji t). Menurut Anderson et al. (2020, 750) uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 14, dapat dilihat bahwa nilai $p\text{-value}$ (sig.) X_1 sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05. Maka nilai $p\text{-values}$ ($0,000$) $<$ α ($0,05$). Selanjutnya, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,569 \geq 1,9930$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

Berdasarkan tabel 14, dapat dilihat nilai $p\text{-value}$ (sig.) X_2 sebesar 0,066 dan α sebesar 0,05. Maka nilai $p\text{-values}$ ($0,066$) $>$ α ($0,05$). Selanjutnya, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $-1,864 \geq 1,9930$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan hasil t_{hitung} negatif, namun bila dibandingkan dengan t_{tabel} mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

Berdasarkan tabel 14, dapat dilihat nilai $p\text{-value}$ (sig.) X_3 sebesar 0,002 dan α sebesar 0,05. Maka nilai $p\text{-value}$ ($0,002$) $<$ α ($0,05$), dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.193 \geq 1,9930$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pengolahan data statistik, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ. Hasil ini sejalan dengan temuan Attamimi (2020), Chrisnanto dan Riyanto (2020), Cahyanti dan Rizqi (2022) dan Tsauri dan Tjahyanti (2022) tetapi berbeda dengan temuan Rustam, Sawitri & Orbaningsih (2021).
2. Kepuasan kerja menunjukkan hasil perhitungan uji t negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ. Hasil ini berlawanan dengan temuan Attamimi (2020), Lestari, Broto & Prayoga (2022), Liyanwah & Suryawan (2022) dan

Riyanto, Endri & Herlista (2021), namun searah dengan temuan Febrial & Herminingsih (2020) dan Handinata & Tjahjadi (2021),

3. Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ. Temuan ini sejalan dengan Hajjali et al (2022), Tsauri & Tjahyanti (2022), dan Maia, Harsono & Natsir (2022) namun berbeda pada temuan Gattang (2022) dan Setio & Gulo (2021)

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dan satu variabel Y yaitu kinerja karyawan dan tidak adanya variabel lain yang diikutsertakan dalam penelitian ini. Hal ini karena masih banyak variabel X lain yang dapat mempengaruhi variabel Y atau kinerja karyawan. Maka hasil penelitian akan terlihat lebih beragam dan baik jika dapat meneliti variabel X lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya mengambil objek di satu perusahaan yaitu Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang responden, hal ini dikarenakan terdapat adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dari peneliti sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa:

1. Teoritis

Bagi penelitian selanjutnya mungkin dapat menambahkan variabel independen dalam penelitian yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat

menambahkan jumlah sampel penelitian yang dapat mewakili seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda.

2. Praktis

Dari hasil penelitian, disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor disiplin kerja, seperti mematuhi semua peraturan perusahaan dalam pelaksanaan saat bekerja, menggunakan waktu secara efektif, memastikan adanya evaluasi karyawan sehingga dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta memperhatikan tingkat absensi kehadiran karyawan.

Dari hasil penelitian, kepuasan kerja menunjukkan hasil perhitungan uji t negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan perlu mempertimbangkan atau meninjau kembali untuk membuat atau menyusun program kerja lain diluar dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja. Misalnya, menurut Hasibuan (2014) dalam Hustia (2021) meliputi loyalitas, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja.

a. Dari hasil penelitian, motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi kerja, seperti hal yang mendorong karyawan dalam mencapai tujuan, memperhatikan semangat kerja karyawan, memperhatikan ketepatan waktu karyawan, memperhatikan kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide atau kreatifitas dan memperhatikan kesadaran karyawan atas tingkah laku atau perbuatannya.

REFERENCES:

- Anderson, et al. 2018. Statistics for Business & Economics 14 th edition. Cengage Learning US.
- Anderson, et al. 2019. Statistics for Business & Economics 15 th edition. Cengage Learning US.
- Anderson, et al. 2020. Statistics for Business & Economics 16 th edition. Cengage Learning US.
- Agarwal, A. 3 November 2011. Models and theories of performance management system. Projectguru,(<https://www.projectguru.in/models-and-theories-of-performance-management-system/> (accessed January 13, 2023)
- Attamimi, Y. 2020. PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DELTA TIRTA SIDOARJO, 2 (7),293-301. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/454> (accessed february 24, 2022)
- Bahri, S & Nisa, Yuni C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 18(1). 1693-7619. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/0> (accessed march 20, 2022)
- Bukit, N. 2022. THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTAULI PEMATANG SIANTAR. 2 (4) 2775-3735. <https://eduvest.greenvest.co.id/index.php/edv/article/view/429> (accessed august 27, 2022)
- Cahyanti, I. & Rizqi, M. 2021. The Effect of Motivation, Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Brilliant Jaya Wood Industry.3(1)83-86. <http://journal.umg.ac.id/index.php/innovation/article/view/3876> (accessed august 4, 2022)
- Chrisnanto, C. & Riyanto, S. 2020. The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia, 10(5), 159-164. <https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/10474> (accessed february 24, 2022)
- Dalimunthe, H & Syahraini. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara 4(1) 2656-2790. <http://repository.umnaw.ac.id/jspui/handle/123456789/1952> (accessed 27 august 2022)
- Daft, R. & Marcic, D. 2020. Understanding Management. 11th Edition. USA: Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2020. Human Resources Management. 16th Edition. USA: Pearson Education.
- Dessler, Gary. 2019. Human Resources Management, 15th Edition. USA: Pearson Education.
- Fauzi, A. & Na, R. H. 2020. Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Unair Press.
- Ferdinandus, S. 2020. Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variabels.10 (2020). 2906-1912. https://www.researchgate.net/publication/341111800_Effect_of_discipline_on_employee_performance_through_total_quality_management_as_mediation_variables (accessed 29 august, 2022)
- Gattang, I. S. 2021. Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency. 4(1),113-125. <https://www.biarjournal.com/index.php/biohs/article/view/597> (accessed august 4, 2022)
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajjali, I. et al. 2022. Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. 2(1)2776-6365. <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160> (accessed august 27, 2022)
- Handinata, G. & Tjahjadi,K. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 1 (4). 201-210. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1246> (accessed september 20, 2022)
- Hasibuan, M. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herminingsih, A & Febrial, E. 2020. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB

- SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ABYOR INTERNATIONAL. 1 (4) 2686-6331. <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/216> (accessed august 4, 2022)
- Hersona, S. & Sidharta, I. 2017. Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline On Employee's Performance. 15(3) 1692-5241. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1118> (accessed february 24, 2022)
- Hustia, A. dkk. 2021. Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. 1(1) 2776-7345. <https://bbijbm.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/3> (accessed august 4, 2022)
- Lesmana, dkk. 2022. The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. (1) 1. 36-49. <https://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset/article/view/26> (accessed august 4, 2022)
- Lestari, et al. 2022. The Effect Of Motivation, Communication And Job Satisfaction On Employee Performance. 2776-4015. <https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/481> (accessed august 27, 2022)
- Liyanwah & Suryawan, I. 2022. Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.X. 2(1). 75-86. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1289> (accessed September 20, 2022)
- Locke, E.A. & Latham, G.P., 2006. New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), pp.265–268. Available at: <http://cdp.sagepub.com/lookup/doi/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x> (accessed January 17, 2022).
- Maia, et al. 2022. The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia. 3 (2) 2582-6220. <https://ijrss.org/index.php/ijrss/article/view/134> (accessed august 4, 2022)
- Mangkunegara, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muis, M dan Amrison (2021) ANALYSIS OF THE EFFECT OF DISCIPLINE, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION, TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA, CENTRAL JAKARTA BRANCH.2(3)2686-6331. <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/761> (accessed august 4, 2022)
- Medco Energi. 12 Juni 2022. Di Wikipedia, Ensiklopedia Bebas. Diakses pada 22.10, 12 Juni 2022. <https://id.wikipedia.org/wiki/MedcoEnergi>
- Merdeka.com. 12 Juni 2022. Medco Energi Internasional. Diakses pada 12 Juni 2022, dari <https://www.merdeka.com/medco-energi-internasional/profil>
- Mukhtar et al. 2018. The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. 17 (4),1-15. <https://www.researchgate.net/publication/327830427> [The effect of compensation motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt Bank xyz Persero TBK](https://www.researchgate.net/publication/327830427) (accessed February 24, 2022)
- Nasution, M. & Priangkatara, N. 2022. Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. 1(1)50-64. 2809-5960. <https://ojs.unm.ac.id/UDR/article/view/13231> (accessed august 27, 2022)
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian Dan Statistik*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qomariah, et al. 2020. The Impact Of Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. 13(8).2030-2038 <https://www.researchgate.net/publication/344285721> [The Impact of Leadership Style Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance](https://www.researchgate.net/publication/344285721) (accessed august 27, 2022)
- Riyanto, S. & Endri. 2021. Effect of Work And Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. 19(3) 1727-7051. <https://www.researchgate.net/publication/354034008> [Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance Mediating role of employee engagement](https://www.researchgate.net/publication/354034008) (accessed February 22, 2022)
- Robbins & Judge. 2022 *Organizational Behaviour*. 19 th Edition. United Kingdom: Pearson Education Limited
- Robbins, S. & Judge, T. 2019. *Organizational Behaviour*, 18 th Edition. United Kingdom: Pearson Education Limited

- Rustam, et al. 2021. THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN PT. SARANA TITIAN PERMATA . 17 (2) 2686-5467. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jeb/article/view/6483> (accessed august 4, 2022)
- Salaman, Graeme; Storey, John; Billsberry, Jon. 2nd Edition. 2005. Strategic Human Resource Management: Theory and Practice. Sage Publications Ltd.
- Schein, Edgar. & Schein Peter. 2017. Organizational Culture & Leadership, 5th Edition, New Jersey: Wiley
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Setio, P. & Gulo, Y. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di Bekasi. 1(4). 135-142. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1250> (accessed September 20, 2022)
- Sinambela, L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tsauri, S & Tjahyanti, S. (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi.2(1). 61-74. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1271> (accessed September 20, 2022)

Halaman ini sengaja dikosongkan