**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SPBUCOCO PLAJU 21.302.04 PALEMBANG**

Riri Hanifa, Dewi Purnama Sari
Universitas Sumatera Selatan
ririhanifa@uss.ac.id

ABSTRAK

Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden yang merupakan keseluruhan karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hipotesis pada penelitian ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis, dimana t_{hitung} sebesar 1825,684 lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas α 0,05, sehingga secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. Selain itu berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,074 dan 0,061 yang lebih besar dari t_{tabel} dan lebih kecil dari probabilitas α 0,05, sehingga secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. Maka sebagai tindak lanjut atau saran, pimpinan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang harus tetap memperhatikan dan menjaga kedua faktor tersebut tetap berada dalam kondisi yang baik dan jika mungkin dapat ditingkatkan lagi.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of motivation and work discipline on the performance of employees at the Coco Plaju gas station 21.302.04 Palembang. This research uses a descriptive method. Collecting data in this study using a questionnaire. The sample in this study amounted to 35 respondents who were all employees of the Coco Plaju gas station 21.302.04 Palembang. The data analysis method used in this research is multiple regression analysis. The hypothesis in this study is proven by an f test, where f count is 1825,684 which is greater than f table with a significance level of 0.000 less than the probability level of 0.05 α , so that simultaneously the motivation and work discipline variables have a significant effect on the performance of the Coco gas station employees. Plaju 21302.04 Palembang. In addition, based on the calculated t value for the motivation and work discipline variables, respectively 0.074 and 0.061, which is greater than the t table and smaller than the α probability of 0.05, so that partially the

motivation and work discipline variables have a significant effect on the performance of the Coco gas station employees. Plaju 21302.04 Palembang. So as a follow-up or suggestion, the head of the CocoPlaju gas station 21,302.04 Palembang must continue to pay attention and keep these two factors in good condition and if possible, it can be improved better.

Keywords: Motivation, Discipline and Employee Performance

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami

peningkatan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu motivasi dan disiplin pegawai. Dimana motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Bangun (2012) Motivasi, berasal dari kata, motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhirnya dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Rivai (2013) Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawah karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor disiplin memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan.

Terry dan Sutrisno (2017) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang

kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin karyawan atau pegawai. Manfaat dari disiplin itu sendiri banyak sekali seperti untuk menumbuhkan rasa kepedulian, mengajarkan keteraturan yang menjadikan hidup teratur, dapat mengontrol emosi sehingga bekerja tidak tergesa-gesa, dan menumbuhkan kepatuhan untuk mematuhi aturan-aturan yang ada.

Objek penelitian ini adalah SPBU CocoPlaju 21.302.04 Palembang. SPBU CocoPlaju 21.302.04 Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk dan pelayanan kepada konsumen yang telah berjalan selama kurang lebih 11 tahun yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 58-24, 14 ulu, Kecamatan Seberang Ulu II, kota Palembang. SPBU ini merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina SPBU CocoPlaju ini memasarkan BB *Mp* *pertalite*, *pertamax* 92, *pertamax turbo*, *pertamax dex* dan *dexlite*. Keberhasilan SPBU CocoPlaju 21.302.04 Palembang tergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya target perusahaan akan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi awal, jumlah karyawan di SPBU CocoPlaju 21.302.04 Palembang adalah sebanyak 35 orang dengan tingkatan profesi yang berbeda-beda, sedangkan gaji atau upah pertahun selalunya meningkat yang sesuai dengan standar UMK Palembang untuk tetap bisa memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder karyawan. Untuk sistem pengawasan di lapangan dilakukan oleh kepala shift untuk menggantikan operator maknanya dan sholat. Kondisi lingkungan di area luar SPBU terlihat bersih dan terawat begitu pun sebaliknya di dalam ruangan. Hubungan antar karyawan SPBU terjalin baik dan saling membantu. Permasalahan yang terjadi di SPBU menurutnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari seringnya operator terlambat datang saat akan melakukan operasi dan seringnya operator tidak masuk bekerja dengan berbagai alasan.

Permasalahan tata tertib dianggap kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan yang telat. Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan. Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja sangat mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, para karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi yang diteliti oleh Rikhayati (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Darmastuti (2014) menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin menunjukkan pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Rizonpranata (2014) menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU CocoPlaju 21.302.04 Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang

tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke sesuatu yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Hasibuan (2016)

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja yang untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat disimpulkan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Suryoto 2015). Dan juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan tersebut:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- c. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- g. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- h. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Faktor – Faktor Motivasi

Swaminathan (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu:

a. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab.

Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

3. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator menurut Teori Herzberg (2013) sebagai berikut:

- a. Gaji dan upah
Gaji atau upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja atas usahanya yang dilakukan.
- b. Sistem pengawasan
Sistem pengawasan adalah komponen atau elemen untuk proses dalam menetapkan ukuran kinerja yang diambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan.
- c. Kondisi lingkungan
Kondisi lingkungan situasi kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Hubungan antar pribadi
Hubungan antar pribadi adalah situasi dimana hubungan komunikasi yang efektif dengan sesama manusia dan lingkungan sekitar.

4. Disiplin Kerja

Hasibuan (2015)

mengatakan disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dalam arti sempit dan banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang akan diambil dengan penyelesaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Sutrisno (2017) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana seperti :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Dari pemahaman di atas disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalan-
kannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5. Faktor-Faktor Disiplin

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas kebiasaan yang diperoleh, kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh dari pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor

yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. 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 dan pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan kerja.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Saling mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada wahana sekalipun.

6. Indikator Disiplin

Indikator-indikator disiplin menurut Rivai (2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur disiplin, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja cenderung lebih tepat waktu dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melanggar prosedur kerja dan akan selalu mengikuti perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

serta selalumenggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

7. Kinerja

Menurut Torang (2016) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Rivai (2011) kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dengan kata lain kinerja adalah tingkah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan persyaratan-persyaratannya yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kerja yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan.

Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-

pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

8. Faktor-Faktor Kinerja

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memotivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sinungan (2018) menyebutkan bahwa disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja.

Dalam kondisi ini maka Tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Mangkunegara (2012) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

aryawandalammelaksanakantugasnyasesuaidengantanggungjawabyangdiberikankepadanya.
a.

Dari pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat dilihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dan disiplin kerja menjadi dorongan yang kuat dalam dan luar diri karyawan yang membentuk perilaku karyawan dalam kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

9. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016) ada beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
- 2) Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- 3) Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan.
- 4) Kehadiran di tempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
- 5) Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul Peneliti	Metode analisis	Hasil
1	Adiyanto	2011	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Menggarai-Flores Nusa Tenggara Timur	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Prawaty	2012	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di kraikurwodadi	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rizon Pranata	2014	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

4	Prastika Meilany	2015	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru	Analisis regresi linear sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	------------------	------	--	-----------------------------------	---

C. KerangkaKonseptual Penelitian

Kerangka analisis dalam penelitian ini merupakan interpretasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digambarkan peneliti sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Dari gambar 2.1 dijelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Sugiyono (2010) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut :

H₁=

Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang.

H₂=

Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang.

H₃= Adapun pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) yang mengatakan bahwa “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil”. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Dari hasil kriteria di atas jumlah sampel yang digunakan adalah 35 orang pada SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang.

B. Data yang digunakan

1. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa membagikan kuesioner serta melakukan observasi pengamatan langsung pada karyawan di SPBU Coco Plaju 21.302.03 Palembang.

2. Data sekunder

Data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip resmi, serta literatur lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

C. Teknik pengumpulan data

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya-jawab langsung atau tidak langsung, yaitu melalui media komunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Penelitian ini saya menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai berikut :

D. Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam metode analisis data ini penulis mengambil analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam kegiatan menganalisis data langkah-langkah yang penulis lakukan sebagai berikut:

a. Membuat kuesioner

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden. Untuk mendapatkan tanggapan yang tinggi, pertanyaan yang diajukan singkat dan jelas, serta waktu yang diperlukan untuk pengisian kuesioner tidak lebih dari 15 menit.

b. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner

Daftar kuesioner disebarke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu di kumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

c. Mencari skor

Untuk menentukan nilai dari kuesioner peneliti menggunakan skala likert.

2. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Nugroho (2010) mengatakan suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* $n >$ dari *r*-tabel yang diperoleh melalui DF (*Degree of freedom*) pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0.304. Jadi

Ketika r -hitung > dari 0.304 maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Untuk menguji validitas tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (excel Statistic Analysis & SPSS)

3. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi respond dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach alpha*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha* 0,60.

4. Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi diartikan sebagai suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksudkan dalam hal ini adalah variabel bebas yang bias disimbolkan dengan X dan variabel terikat yang disimbolkan dengan Y . Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2012). Menurut Sarwono (2011) analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melihat dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mencari besar hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Yinerja Karyawan (Variabel Dependen)

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi (Variabel Independen)

X_2 = Disiplin (Variabel Independen)

e = error

5. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov

merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji beda antara data yang

diujinormalitasnyadengan data normalbaku. Seperti pada uji bedabiasa, jikasignifikansi di bawah 0,05 berartiterdapatperbedaan yang signifikan, dan jikasignifikansi di atas 0,05 makatidakterjadiperbedaan yang sinifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalahbahwajikasignifkansi di bawah 0,05 berarti data yang akandiujimempunyaiperbedaanyangsignifikandengandata normalbaku,berartidatatersebuttidaknormal.

- 1) $P < 0,05$ – distribusidata tidaknormal
- 2) $P \geq 0,05$ – distribusitidaknormal

b. UjiMultikolinearitas

UjiMultikolinearitasdigunakanuntukmengujiapakahdalam model regresiditemukanadaatautidaknyakorelasiantaravariabelbebas. Jikaterjadikolerasi, makadin amakanterdapatproblemultikolinearitas. Modelregresiyangbaikseharusnyatidakterjadikol erasidiantaravariabelindependen. Jikaterbuktiadamultikolinearitas, sebaiknya salah satuindependen yang adadikeluarkandarimodel, lalupembuatanmodelregresidiulangkembali (Santoso, 2010). Untukmendeteksiaditidaknyamultikolinearitasdapatdilihatbesaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedomansuatu model regresi yang bebasmultikolinearitasadalahmempunyaiaingkatolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jikanilai VIF dibawah 10, makatidakterjadigejalamultikolinearitas (Gurjarati, 2012). MenurutSantoso(2012)rumusyangdigunakanadalahsebagai berikut:

$$\text{VIF} = 1 / \text{Tolerance} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = 1 / \text{VIF}$$

c. UjiHeteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitasbertujuanuntukmengujiapakahdalamsebuah model regresi, terjadiketidaksamaanvariansatau residual darisatupengamatankepengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012) untukmengujiaditidaknyaheteroskedastisitasdugunakan uji-*rank spearman*yaitudenganmengkorelasikanvariabelindependenterhadapnilaiabsolutdari residual (error). Untukmendeksigejala uji heteroskedastisitas, makadibuatpersamaanregresidenganasumsitidakadaheteroskedastisitaskemudianmenetukan nilaiabsolut residual, selanjutnyamengregresikannilai absolute residual diperolehsebagaivariabeldependensertadilakukanregresidarivariabelindependen. Jika nilaikoefisienkorelasiantaravariabelindependendengannilaiabsolutdari residual signifikan, makakesimpulannyaterdapat heteroskedastisitas (variandari residual tidakhomogen).

d. UjiKoefisienDeterminasi ($Adjusted R^2$)

Digunakanuntukmengukurseberapajauhkemampuan model dalammenerangkanvariabeldependen.

Nilai koefisiendeterminasiterletakdi antaran 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecilberartikemampuanvariabel-variabel independent dalammenjelaskanvariabel-variabeldependensangatterbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berartivariabel-variabelindependenmemberikanhampirsemuainformasi yang dibutuhkanuntukmemprediksivariabel-variabeldependen.

6. UjiHipotesis

a. Ujit

Ujiini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasilujit dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

sial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011).

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansi yang beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%); 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan ini yang berbentuk perusahaan mitra PT. Pertamina yaitu stasiun pengisian bahan bakar (SPBU)

yang merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada SPBU Coco Plaju 21.302.04 menjual bahan bakar jenis *pertalite*, *pertamax 92*, *pertamax turbo*, *dexlite* dan *pertaminadex*. Stasiun ini berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 58-24, 14 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111. Yang merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina retail (BUMN) yang bergerak dalam bidang pemasaran produk BBM Perusahaan ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 2009 atas dasar kepastian komitmen Bersama untuk bertujuan menghadapi perubahan pasar retail dengan registrasi bangunan dan operasi dari Pertamina dengan nomor 21.302.04.

Perusahaan SPBU Coco no. 21.302.04 merupakan bagian dari jaringan PT. Pertamina, dimana terdapat klasifikasi SPBU yakni SPBU Pertamina Way dan Pasti Pas. SPBU ini termasuk dalam kategori Pertamina Pasti Pas (pada tahun 2009) yang mana telah tersertifikasi dan dapat memberikan pelayanan terbaik memenuhi standar kelas dunia.

Konsumen dapat mengharapkan kualitas dan kuantitas BBM terjamin karena SPBU PASTIPAS! Menggunakan alat-alat pengukur kualitas dan kuantitas lebih akurat juga merupakan prosedur monitoring yang lebih ketat. Untuk menjamin ketepatan takaran, SPBU melakukan test ketepatan volume secara rutin dengan batasan toleransi akurasi lebih ketat dari SPBU biasa. Dinas Metrologi akan melakukan kalibrasi ulang pompa yang telah melewati batasan toleransi untuk menjamin kualitas BBM, SPBU Coco Plaju melakukan pengujian kualitas 3 kali lebih banyak dari SPBU biasa, juga dengan batasan toleransi lebih ketat.

Konsumen akan selalu disambut oleh senyum, salam, dan sapa operator. Untuk memastikan dan mendapatkan volume yang akurat operator akan menunjukkan pada mesin pompa menunjukkan angka 0 (nol) sebelum mulai pengisian. Sedangkan untuk mendapatkan sertifikat PASTIPAS!, SPBU Coco Plaju ini telah melakukan audit sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh Pertamina. Audit ini mencakup standar pelayanan, jaminan kualitas dan kuantitas, kondisi peralatan dan fasilitas, keselarasan format fasilitas, dan penawaran produk dan pelayanan tambahan. Setelah mendapatkan sertifikat PASTIPAS!, SPBU ini akan tetap diaudit secara rutin. Jika tidak lolos, SPBU dapat kehilangan predikatnya sebagai SPBU PASTIPAS!.

SPBU Coco 21.302.04 yang merupakan salah satu perusahaan mitra Pertamina yang bergerak dalam bidang p

endistribusi bahan bakar minyak kepada konsumen dan memberikan pelayanan prima jugame ngutamakan pada kepuasan pelanggan.

B. Distribusi Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan. Diperoleh data jenis kelamin karyawan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki –laki	30	85,7%
2	Perempuan	5	14,3%
Jumlah		35	100%

Sumber: pengolahan data SPSS VERSI 22

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 35 karyawan. Karyawan berjenis laki-laki berjumlah 30 orang (85,7%), dan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (14,3%), jadi karyawan terbanyak di SPBU Coco Plaju adalah laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia karyawan yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan, diperoleh data antara lain mengenai batas usia karyawan mulai dari yang muda sampai yang tua, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase%
1	18 - ≤ 25	7	20,0%
2	25 - ≤ 30	9	25,7%
3	30 - ≤ 35	10	28,6%
4	≥ 35	9	25,7%
Jumlah		35	100%

Sumber: : pengolahan data SPSS VERSI 22

Berdasarkan tabel 2 diatas, dilihat bahwa berdasarkan usia karyawan yang berusia 18 -≤ 25 sebanyak 7 orang (20,0%) 25 -≤ 30 sebanyak 9 orang (25,7%), 30 -≤ 35 sebanyak 10 orang (28,6%), ≥35 sebanyak 9 orang (25,7%). Jadi karyawan terbanyak adalah berusia 30 -≤ 35 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan berdasarkan faktor penting dalam menjalankan perekrutan karyawan baru. Berdasarkan karyawan yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir karyawan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah orang	Presentase%
1	SMA	32	85,7 %
2	Diploma	-	-
3	S1	3	14,3%

Jumlah	35	100%
--------	----	------

Sumber: pengolahan data SPSS VERSI 22

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan karyawan untuk SMA/ sederajat sebanyak 32 orang (85,7%), Diploma sebanyak 0 orang (0%), SI sebanyak 3 orang (14,3%), jadi karyawan yang terbanyak adalah yang berpendidikan SMA, dikarenakan SPBU menganggap tingkat SMA sudah pantas untuk ditempatkan di bagian pelayanan, sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

4. Berdasarkan masa kerja

Berdasarkan lamanya masa kerja karyawan SPBU Cocoplaju 21.302.04, diperoleh data lama kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan masa kerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase %
1	0- ≤ 2	2	5,7%
2	2- ≤ 4	5	14,3%
3	4- ≤ 6	11	31,4%
4	6- ≤ 8	10	28,6%
5	8- ≤ 10	4	11,4%
6	≥ 10	3	8,6%
Jumlah		35	100%

Sumber: pengolahan data SPSS VERSI 22

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden masa kerja 0 - ≤ 2 berjumlah 2 responden (5.7%), responden masa kerja 2 - ≤ 4 berjumlah 5 responden (14.3%), responden masa kerja 4 - ≤ 6 berjumlah 11 responden (31.4%), responden masa kerja 6 - ≤ 8 berjumlah 10 responden (28.6%), responden masa kerja 8 - ≤ 10 berjumlah 4 responden (11.4%), dan responden masa kerja ≥ 10 berjumlah 3 responden (8.6%). Jadi karyawan yang terbanyak adalah responden masa kerja 4 - ≤ 6 berjumlah 11 responden (31.4%).

C. PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

1) Variabel motivasi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel motivasi (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi X1

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel (α=5%)	Hasil Validasi
1	X1p1	0.539	0,381	Valid
2	X1p2	0.743	0,381	Valid
3	X1p3	0.603	0,381	Valid
4	X1p4	0.798	0,381	Valid

5	X1p5	0.655	0,381	Valid
6	X1p6	0.588	0,381	Valid
7	X1p7	0.435	0,381	Valid
8	X1p8	0.623	0,381	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,1 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=35, maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,381. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Disiplin

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel disiplin (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin X2

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validasi
1	X2p1	0.599	0,381	Valid
2	X2p2	0.598	0,381	Valid
3	X2p3	0.643	0,381	Valid
4	X2p4	0.739	0,381	Valid
5	X2p5	0.608	0,381	Valid
6	X2p6	0.742	0,381	Valid
7	X2p7	0.647	0,381	Valid
8	X2p8	0.599	0,381	Valid
9	X2p9	0.642	0,381	Valid
10	X2p10	0.503	0,381	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,1 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=35, maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,381. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid dan dapat diikutsertakan ke penelitian selanjutnya.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

No	Keterangan	<i>Corrected Item- Total</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validasi
----	------------	----------------------------------	---------------------------------	----------------

		<i>Correlation</i>		
1	Yp1	0.608	0,381	Valid
2	Yp2	0.608	0,381	Valid
3	Yp3	0.626	0,381	Valid
4	Yp4	0.749	0,381	Valid
5	Yp5	0.647	0,381	Valid
6	Yp6	0.742	0,381	Valid
7	Yp7	0.630	0,381	Valid
8	Yp8	0.608	0,381	Valid
9	Yp9	0.627	0,381	Valid
10	Yp10	0.491	0,381	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,1 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=35, maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,381. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reabilitas

Metode pengujian reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data reliabel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 22. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reabilitas	Hasil Reabilitas
X1	0.865	0,60	Valid
X2	0.888	0,60	Valid
Y	.0888	0,60	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reabilitas. Karena nilai seluruh Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika nilai signifikan (p-value) $> 0,005$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil Pengujian Normalitas Residual dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa output yang dihasilkan nilai sig lebih besar dari yaitu $0,970 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal residual terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas digunakan variance inflation factor $VIF < 10$, Maka terima H_0 yang artinya persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada tabel

Dari tabel 2 di bawah ini dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) adalah 0,71 lebih besar dari 0,1. Sementara nilai VIF untuk variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) adalah $4.131 < 10$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.714	.683		1.044	.304		
Motivasi	.004	.074	.003	.054	.957	.071	4.131
Disiplin Kerja	.981	.061	.992	16.023	.000	.071	4.131

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikan (p-value) semua variabel independen $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas). Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 1.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.3 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05 (alpha 5%), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependen (harga mutlak residual) terhadap X_1 dan X_2 . Karena variabel X_1 dan X_2 keduanya tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual maka diterima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.714	.683	
Total_X1 (Motivasi)	.004	.074	.003
Total_X2	.981	.061	.992

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari hasil perhitungan tabel melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,714 + 0,004X_1 + 0,981X_2 + e$$

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0.714 menyatakan bahwa motivasi dan disiplin tidak mengalami perubahan maka skor kinerja karyawan adalah 0.714.

- Koefisien regresi (b_1), motivasi (X_1) sebesar 0.004 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan skor motivasi, akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0.004 dengan asumsi skor disiplin (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi (b_2), disiplin (X_2) sebesar 0.981 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan skor disiplin yang semakin baik akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0.981 dengan asumsi skor motivasi (X_1) tetap/konstan.

5. Uji t (parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.714	.683		1.044	.304
Total_X1 (Motivasi)	.004	.074	.003	.054	.957
Total_X2 (Disiplin)	.981	.061	.992	16.023	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Motivasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig t $0,957 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Hal diterima artinya bahwa motivasi tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Disiplin (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

6. Uji F (simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 10 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	874.224	2	437.112	1825.684	.000 ^b
Residual	7.662	32	.239		
Total	881.886	34			

a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2
b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 1825.684 lebih besar dari $F_{tabel}(0.000)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Coko Plaju 21.302.04 Palembang.

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 ^a	.991	.991	.48931	1.412

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

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan menggunakan program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa Angka Adjusted R Square sebesar 0,991 memberikan makna bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 99,1% sedangkan sisanya 0,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 1825.684$ yang lebih besar dari $F_{tabel}(0.000)$, kemudian dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang.
2. Motivasi karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi berganda sebesar 0,004 dengan tingkat signifikansi 0,074.
3. Disiplin karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi berganda sebesar 0,981 dengan tingkat signifikansi 0,061. Kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang tergolong sangat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, R. E., & Swaminathan, S. 2015. Customer satisfaction and loyalty in markets: A PLS path modeling approach. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 19, No. 2, 221-234.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti. 2014. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adiradinamikamulti ifinance*. tbk. Argamakmur.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agung, Bhuono Nugroho. 2010. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit CV. Andi Offset Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 17*. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurjarati. 2012. *Dasar-dasar ekonometrika*. Buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat

- Herzberg, Frederick. 2013. Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- M.B, Alim. 2013. Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan. Disadur pada 11 November 2013.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadel dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2018. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rizon, Pranata. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK. Arga Makmur Bengkulu Utara.
- Rivai. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. Kepemimpinan Perilaku Organisasi Jakarta Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rikhayati. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk wilayah telkompekalongan)
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sastrohadiwiryo. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpratif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2012. Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Santoso, Singgih. 2010. Statistik Nonparametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singodimedjo dan Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Sarwono. 2011. Psikologi Remaja. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi dan Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.
- Terry, Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.