

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM (Studi Pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi)

Ari Santosa¹, Bambang Kurniawan², Atar Satria Fikri³
arisantosa82@gmail.com¹, bambangkurniawan@uinjambi.ac.id², atarsatria@uinjambi.ac.id³
Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi. Skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode analisis statistik regresi berpengaruh secara parsial dan simultan dengan sampel berjumlah 56 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.022 > 1.674$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun. Berdasarkan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 60.340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($60.340 > 1.674$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun; berdasarkan nilai F hitung ($1929.737 > F$ tabel (3,17) dan nilai signifikan ($0.000 < \alpha$ (0.05), disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi..

Kata kunci: Motivasi dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Perusahaan menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerjaan meningkatkan Kinerja. Tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan adalah para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Priehadi Dhasa Eka disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik.

Islam mengajarkan umat muslim untuk giat bekerja agar nantinya bekerja dapat berguna untuk memperbaiki kondisi keluarga maupun kebutuhan sosial lainnya. kekerja adalah fitrah serta suatu identitas manusia. Bekerja juga dapat diartikan seluruh aktivitas dinamis yang memiliki tujuan guna memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, sehingga dalam bekerja seorang karyawan muslim harus mengedepankan kedisiplinan dan terampil dalam bekerja. Kedisiplinan kinerja pada karyawan muslim merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kerja Sama Operasi (KSO) Pertamina eksplorasi produksi (EP) – Samudra Energy

BWP Meruap adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang kerja eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi yang mengantongi izin dari tahun 2015-2035. Perusahaan ini mampu memproduksi minyak rata-rata 3.300 barrel/hari. Dalam menjalankan aktivitasnya, KSO Pertamina EP – Samudra Energy Bagian Wilayah Perkotaan (BWP) Meruap membentuk beberapa bidang yang masing-masing dipimpin oleh seorang kepala divisi yang terdiri dari Operation Support Supt, Enhanced Oil Recovery (EOR) Supt, Maintenance Supt, SHE Supervisor, Finance Supervisor yang terdiri dari:

Tabel 1.
Karyawan Muslim dan Non Muslim tahun 2023

No	Devisi	Karyawan	
		Muslim	Non- Muslim
1	Operation Support Supt	46	13
2	EOR Supt	15	6
3	Maintenance Supt	18	3
4	SHE Supervisor	9	13
5	Finance Supervisor	4	2
Jumlah		92	37

Sumber : KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi. 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan muslim lebih banyak daripada karyawan non muslim di KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi Periode tahun 2023, dengan jumlah karyawan muslim 92 karyawan dan karyawan non muslim berjumlah 37 karyawan. Kinerja karyawan muslim diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam bekerja dikarenakan hal ini sesuai dengan aturan islam dalam bekerja harus bersungguh-sungguh dan tidak lalai dalam mengejakan tugasnya, sehingga ini dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan pelajaran organisasi dan memberikan motivasi instrinsik. Pemberian motivasi ekstrinsik berupa insentif. Berdasarkan kenyataan, dapat dijelaskan beberapa masalah berkaitan dengan motivasi ekstrinsik. Pegawai tetap mendapatkan insentif yang lebih kecil dibandingkan pegawai tidak tetap padahal mereka melakukan pekerjaan yang sama. Hal ini dikarenakan adanya penilaian dilaporan kinerja karyawan dan target yang harus dicapai oleh karyawan.

Tabel 2.
Karyawan Tetap dan Tidak Tetap tahun 2023

No	Devisi	Karyawan	
		Tetap	Tidak Tetap
1	Operation Support Supt	14	31
2	EOR Supt	19	9
3	Maintenance Supt	11	21
4	SHE Supervisor	4	1
5	Finance Supervisor	6	13
Jumlah		54	75

Sumber : KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi. 2023

Hasil survei yang telah dilakukan bahwa kerja sama karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama

karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya. Beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa karyawan telah disiplin dalam bekerja dan sudah lama bekerja namun belum ditetapkan sebagai pegawai tetap. Hal ini dapat menjadi penyebab rendahnya motivasi karyawan sehingga kurang dapat menetapkan dan mencapai tujuan dengan realistis.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi dan untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan atau dapat pula disebut sebagai penelitian empiris, yaitu penelitian yang data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di lapangan (lapangan) kerja penelitian. Penelitian ini diorientasikan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi pada tanggal 13 September 2005. Sejalan dengan pembentukan PT Pertamina EP maka pada tanggal 17 September 2005, PT Pertamina (Persero) telah melaksanakan penandatanganan Kontrak Kerja Sama (KKS) dengan BPMIGAS (sekarang SKKMIGAS) yang berlaku surut sejak tanggal 17 September 2003 atas seluruh Wilayah Kuasa Pertambangan Migas yang dilimpahkan melalui peraturan berdasarkan UU Nomor 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi. Adapun Visi PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap yaitu “Menjadi Perusahaan Eksplorasi dan Produksi Minyak dan Gas Bumi Kelas Dunia”. Sedangkan Misinya adalah “Menjalankan Kegiatan Sektor Hulu Minyak dan Gas Untuk Memberikan Nilai Tambah Pada Pemangku Kepentingan Melalui Pelaksanaan Operasi Yang Unggul dan Berorientasi Komersial Dengan Menekankan Aspek Kesehatan, Keselamatan, Keamanan dan Lingkungan”.

Didalam disiplin kerja juga ada indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, yakni;

- a. Tepat Waktu
- b. Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan
- c. Tanggung Jawab dalam Bertugas

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

B. Hasil Penelitian

1. Uji kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n-2$ dan dua daerah pengujian dengan α : 5% (0,05). Jika r hitung untuk tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini $56-2$ atau $df = 54$ dan r tabel yang diperoleh adalah 0,222. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel		r hitung	r tabel	Ket
1	Motivasi	P.1	0.285	0,222	Valid
2		P.2	0.756	0,222	Valid
3		P.3	0.564	0,222	Valid
4		P.4	0.749	0,222	Valid
5		P.5	0.283	0,222	Valid
6	Disiplin Kerja	P.6	0.807	0,222	Valid
7		P.7	0.769	0,222	Valid
8		P.8	0.730	0,222	Valid
9		P.9	0.807	0,222	Valid
10		P.10	0.788	0,222	Valid
11	Kinerja Karyawan	P.11	0.791	0,222	Valid
12		P.12	0.751	0,222	Valid
13		P.13	0.686	0,222	Valid
14		P.14	0.764	0,222	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung keseluruhan pertanyaan yang diujikan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Semua item pertanyaan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien Alpha lebih besar dari pada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

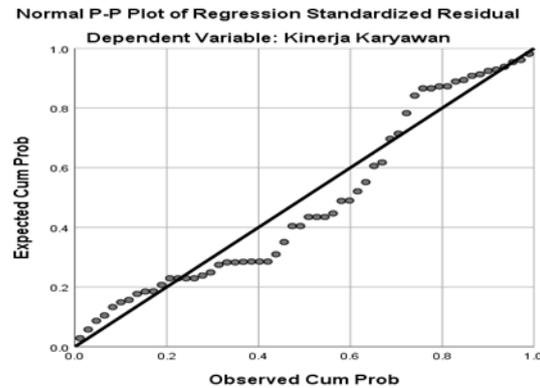
No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Ket
1	Motivasi	0,750	0,60	reliable
2	Disiplin Kerja	0,911	0,60	reliable
3	Kinerja Karyawan	0,881	0,60	reliable

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan normal probability plot dan data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dihitung dengan analisis SPSS for Windows versi 26 dapat dilihat pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.

Grafik Normal Probability Plot Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Uji Multikolinieritas Menggunakan Nilai
Tolerance dan VIF
Coefficients^a

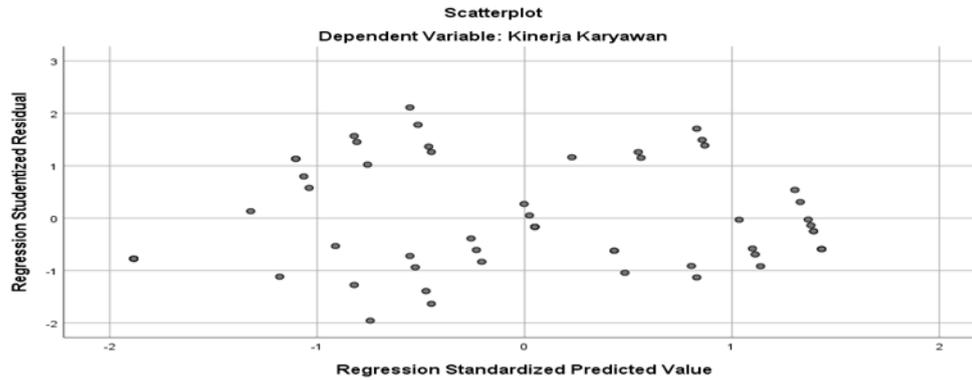
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.226	.083			
	Motivasi	.048	.016	.049	.964	1.038
	Disiplin Kerja	1.007	.017	.983	.964	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficients, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan nilai VIF dari kedua variabel independen adalah X1 dengan nilai a hitung (0.964) > a (0,1) dan VIF hitung (1.038) < VIF (10). X2 dengan nilai a hitung (0.964) > a (0,1) dan VIF hitung (1.038) < VIF (10). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai tolerance (a) masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen di bawah 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jadi model regresi dapat dipakai untuk memprediksi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh hasil seperti tertera dalam tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
(Constant)	.226	.083		2.735	.008
Motivasi	.048	.016	.049	3.022	.004
Disiplin Kerja	1.007	.017	.983	60.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.8 tersebut di peroleh bahwa koefisien variabel bebas yaitu: motivasi ($X_1 = -0,300$), disiplin ($X_2 = 0,094$), Dan terhadap kinerja kariawan ($Y = 0,229$). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan:

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

$$Y = 0,226 + 0,048 (X_1) + 1,007 (X_2) + e$$

Persamaan regresi linier diatas terdapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta a. Sebesar 0,226 artinya jika setiap variabel independent konstanta bernilai 0 atau tidak ada pengaruh independent, maka akan menaikkan pengaruh Motivasi (X_1), disiplin (X_2) sebesar 0,226%
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,048 berarti setiap peningkatan variabel sebesar 1% variabel Motivasi (X_1), maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 0,5% dengan asumsi variabel konstanta lainnya.
- 3) Nilai koefisien regresi Harga (X_2) sebesar 1,007 berarti setiap peningkatan variabel

sebesar 1% variabel harga (X2), maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 13,7% dengan asumsi variabel konstanta lainnya.

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R square pada analisis regresi bergperusahaan sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	.08942

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 26 diolah, 2024

Berdasarkan tabel, koefisien determinasi memiliki Adjusted R square sebesar 0.986. Hal ini berarti 98,6% kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu Promosi Produk dan Harga. Sedangkan sisanya (100% - 98,6% = 1,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji t (t test)

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 26 maka didapat hasil uji t, yang hasilnya dirangkum pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 6.

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.226	.083		-2.735	.008
	Motivasi	.048	.016	.049	3.022	.004
	Disiplin Kerja	1.007	.017	.983	60.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai t tabel dengan signifikansi $0,1/2 = 0,05$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$ ($n =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel independen) maka didapat $df = 56 - 2 - 1 = 53$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.674 Hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Nilai t hitung pada variabel motivasi (X1) adalah sebesar 3.022 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.022 > 1.674$) dan nilai signifikansi $0.04 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi secara parsial.
2. Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 60.340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($60.340 > 1.674$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi secara parsial.

c. Uji F (f test)

Tabel 7.
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.861	2	15.430	192.9737	.000 ^b
Residual	.424	53	.008		
Total	31.285	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Cara menentukan F tabel adalah:

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = 56-2 = 54$$

ket: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 1929.737 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. diketahui F tabel sebesar 3,17. Maka nilai F hitung (1929.737) > F tabel (3,17) dan nilai signifikan (0.000) < a (0.05), disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi.

C. Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai F hitung (1929.737) > F tabel (3,17) dan nilai signifikan (0.000) < a (0.05), disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi dikarenakan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsi saya dalam pekerjaan dan mampu mencapai target capaian perusahaan yang telah diembankan pada serta melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan bertanggung jawab dengan pekerjaan dari muali masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Priehadi Dhasa Eka, Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (84,769 > 3,14). Semakin tinggi penilaian kinerja dirasa sesuai keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja terhadap pekerjaan tersebut, dan sebaliknya. Dengan demikian pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam bekerja dengan adanya pemberian motivasi kerja karyawan akan bersemangat untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja.

Untuk mencapai suatu tujuan yang tepat maka di perlukan tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi dan sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki karyawan tingkat disiplinnya rendah maka akan sulit juga untuk mencapai suatu tujuan sehingga kinerja pun akan menurun. Dengan adanya ketentuan tersebut maka akan membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mentaati norma-norma yang ada dalam perusahaan pastinya akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang maksimal. Hasil

penelitian ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Doni Irawan¹ Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F-tabel (3.18) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (3.022 > 1.674) dan nilai signifikansi 0.04 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, hal ini
2. Dikarenakan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 60.340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (60.340 > 1.674) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun.
3. Dikarenakan nilai F hitung (1929.737) > F tabel (3,17) dan nilai signifikansi (0.000) < a (0.05), disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Berikut adalah saran yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Saran penelitian bagi pihak manajemen PT. KSO Pertamina-EP Samudra Energy BWP Meruap, Sarolangun, Jambi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tetap mempertahankan standar disiplin kerja karyawan yang telah baik seperti menggunakan alat keselamatan kerja sehingga kinerja karyawan yang telah baik sekarang dapat dipertahankan.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari penelitian ini diketahui masih dipengaruhi oleh faktor-faktor selain Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menggambarkan kinerja Karyawan. Solusi sudah sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

- Angela Worang, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 2, 2019.
- Betharia Claudina Situmorang dan Mauli Siagian, Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 12022
- Hamali, A. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua. Yogyakarta: CAPS. 2018
- Kusuma, W. Pengaruh Kualitas Produk, Pelayanan Konsumen, Harga Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Federal Oil pada PT. Nusantara Surya Sakti Makassar. Makassar:

- Universitas Muslim 2022
- Laras, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 63 - 68. 2014
- Luthfi Maadjid Abdullah¹, Alex Winarno, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume IX Nomor 3*, 2022.
- Nabila, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Enrekang. Makassar: Universitas Muslim Indonesia. 2022
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2017
- Yudiningsih, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 2016