

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA
PRABUMULIH**

SKRIPSI



**GEDE SUKA ASTAWA
2022110010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1
KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih



**GEDE SUKA ASTAWA
2022110010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Prabumulih

Oleh :

Gede Suka Astawa

2022110010

Prabumulih, 24 Juni 2026

Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK.9845750651130112

Pembimbing II

Marvani, S.E., M.M

NUPTK.7952757658230142

Ketua Program Studi Manajemen



H. Ekaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK.8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih” telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK.9845750651130112

()

Anggota :

1. **Maryani, S.E., M.M**

NUPTK.7952757658230142

()

2. **H.Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I**

NUPTK.8352757658130193

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dh.Hj.Deshana, S.E., M.M)

NUPTK.2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

(H.Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I)

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gede Suka Astawa

Nim : 2022110010

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Gede Suka Astawa

NIM.2022110010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kuliah Itu totalitas, Jika Tidak Lebih Baik, Lebih Baik Tidak.”

(Ariel)

“Lakukanlah Sesuatu Dengan Cinta dan Sungguh-sungguh, karena jika kita melakukan sesuatu dengan cinta dan sungguh-sungguh, akan menghasilkan sesuatu yang luar biasa.”

(Steve Jobs)

“Mereka mentertawakanku karena aku berbeda, Aku mentertawakan mereka karena mereka Semua sama.”

(Curt Cobain)

Kupersembahkan kepada:

1. Diriku sendiri (Gede Suka Astawa)
2. Orang Tuaku tercinta (Ketut Yasa.Alm, Cening Sumarsi)
3. Kakak-kakakku (Gede Sudarta,Made Santika,Nyoman Wija Negara.Alm,Ketut Arya Nurjaya)
4. Keponakanku (Luh Saka Wati,Gede Wira Antika,Gede Edgar Del Pani)
5. Dosen Pembimbing I (Pak Romsa Endrekson) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Maryani)
6. Semua Ibu / Bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Manajer (Pak Budi Darmawan) dan seluruh Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih
8. Teman seperjuangan 2022

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih

Gede Suka Astawa, 2022110010, 2026

Inti permasalahan dalam penelitian ini adalah masih adanya permasalahan disiplin kerja karyawan di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, seperti keterlambatan dan meninggalkan pekerjaan tanpa izin, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan juga diduga memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Pertamina Subsurface Development Area 1 Employees in Prabumulih City

Gede Suka Astawa, 2022110010, 2026

The core problem in this study is that there are still problems with employee work discipline at Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City, such as lateness and leaving work without permission, which have the potential to reduce employee performance. In addition, the leadership style applied by the leader is also suspected of influencing the level of employee performance. Therefore, it is necessary to conduct research to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City. This study uses a quantitative method with a causal associative approach. In this study, researchers want to know the influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City. These results indicate that improving leadership quality supported by good work discipline can improve employee performance optimally and help the company achieve its stated goals. Thus, all hypotheses proposed in this study are accepted. Based on the results of research that has been conducted on employees of Pertamina Subsurface Development Area 1 Prabumulih City, it can be concluded that leadership style and work discipline have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu, Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu, Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan FEB Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. sebagai Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Maryani, S.E., M.M. sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen FEB Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
7. Bapak dan Ibu Staf administrasi FEB Universitas Prabumulih yang telah membantu dalam pelayanan Administrasi Perkuliahan.
8. Bapak Budi Darmawan, Selaku Manajemen Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi kami, diperusahaan yang bapak pimpin.
9. Seluruh Staf Pertamina Subsurface Development Area 1 yang telah berkontribusi dan membantu dalam memberikan data dan informasi, yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ketut Yasa (Alm) dan Ibu Cening Sumarsi yang tidak lelah memotivasi saya untuk selalu maju dan selalu mendoakan disetiap langkahku, saya ucapkan terimakasih yang tidak terhingga untuk ibu tercinta yang mengiringi saya dengan sabar, selalu memberikan nasihat terbaik

dan mendoakan saya dengan sungguh-sungguh demi kesuksesan saya, begitu pula ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada bapak yang ada disurga sana, yang tidak pernah lelah untuk memberikan yang terbaik kepada saya dalam segala hal, semoga damai disurga sana pak.

11. Keempat kakakku, Gede Sudarta, Made Santika, Nyoman Wija Negara (Alm), Ketut Arya Nurjaya, yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menempuh kuliah 4 tahun ini. Terima kasih banyak atas bantuannya yang tidak kenal waktu dan tidak lelah mendengar keluh kesah saya. Kalian adalah bagian dari inspirasi saya untuk menuju kesuksesan dimasa ini maupun mendatang.
12. Keponakanku, Luh Saka Wati, Gede Wira Antika, Gede Edgar Del Pani, Terima kasih atas bantuan Operasionalnya.
13. Teman-teman Seperjuangan Angkatan Tahun 2022 Kelas Manajemen C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, Terima kasih atas kerja samanya selama masa studi, hingga penyusunan Skripsi ini Selesai.

Penulisan skripsi ini mungkin masih belum Sempurna, Ataupun Mungkin Masih Terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini, baik dimasa kini maupun dimasa yang akan datang.

Prabumulih, 24 Juni 2026

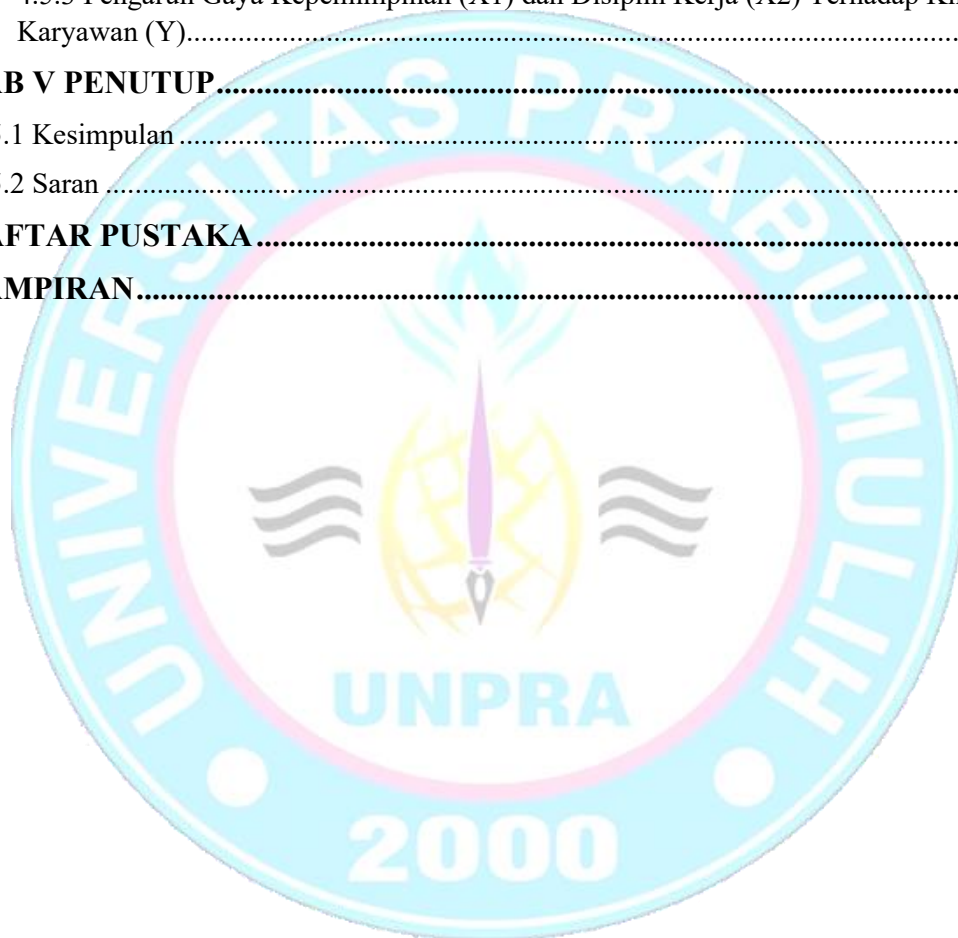
Gede Suka Astawa
2022110010

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Gaya Kepemimpinan.....	6
2.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan.....	6
2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan	6
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	8
2.2. Disiplin Kerja	9
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	9
2.2.2 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	10
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	11
2.3. Kinerja Karyawan.....	11
2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	11
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.4. Penelitian Terdahulu.....	14

2.5.	Kerangka Berpikir	15
2.6.	Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN		17
3.1.	Desain Penelitian	17
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	17
3.2.1	Populasi.....	17
3.2.2	Sampel.....	17
3.2.3	Teknik Sampling	17
3.3.	Defenisi Operasional Variabel.....	18
3.3.1	Variabel Dependent.....	18
3.3.2	Variabel Independent	18
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	20
3.4.1.	Observasi.....	20
3.4.2.	Kuesioner	20
3.4.3.	Studi Pustaka.....	21
3.4.4.	Wawancara.....	21
3.5	Teknik Analisis Data Instrumen Penelitian	21
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	22
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	22
3.6	Uji Hipotesis	23
3.6.1	Uji T (Uji Parsial)	23
3.6.2	Uji F (Uji Simultan)	24
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	24
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		26
4.1	Profil Objek Penelitian.....	26
4.1.1	Karakteristik Responden.....	29
4.1.2	Deskripsi Data Penelitian.....	32
4.1.3	Deskripsi Analisis Tanggapan Responden.....	32
4.1.4	Uji Validitas	36
4.1.5	Uji Reabilitas	39
4.2	Uji Asumsi Klasik.....	40
4.2.1	Uji Normalitas.....	40
4.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.2.3	Uji Multikolinearitas.....	43
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda	43

4.3 Pengujian Hipotesis	45
4.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	45
4.3.2 Uji Simultan (Uji F)	46
4.4 Uji Koefisien Determinasi	47
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan	47
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	48
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	48
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	50
4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	52
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	61



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert 1-5.....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status kepegawaian	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan(X1)	38
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja(X2).....	40
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan(Y)	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.12 Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	54
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram.....	48
Gambar 4.2 Grafik Plot Of Regression Standardized Residual	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	61
Lampiran 2 Tabulasi data Responden	65
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS Hasil Analisis Instrument Penelitian.....	68
Lampiran 4 Kartu Bimbingan	79
Lampiran 5 Dokumentasi.....	87
Lampiran 6 Riwayat Hidup.....	88



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SPSS	: <i>Statistical Program And Service Solution</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
IQ	: <i>Intelligence Quotient</i>
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
PHR	: Pertamina Hulu Rokan
AKHLAK	: Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang disebabkan kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan SDM dengan tenaga kerja. Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan persona seperti; personalia, kepegawaian dan sebagainya.

SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seperti; rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Pertamina *Subsurface Development Area* 1 merupakan salah satu anak perusahaan Pertamina yang bergerak dalam bidang usaha hulu minyak dan gas bumi di bawah *Subholding Upstream*, PT Pertamina Hulu Energi.

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari kerjasama yang terorganisir dari semua karyawan dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu atau bahkan bisa lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan agar mau melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpin, sehingga bawahan dapat diajak untuk bekerja sama dan dapat bekerja produktif agar tercapainya tujuan organisasi (Agustin, 2021). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat dari caranya mengelola karyawan, tergantung dari tipe pemimpin tersebut. Seorang pemimpin tidak mungkin asal-asalan dalam mengelola karyawannya, karena sebelum ditunjuk untuk memimpin sebuah perusahaan pasti telah melewati tahap-tahap tertentu dan setiap pemimpin jelas memiliki ambisi yaitu sukses dalam memimpin sebuah perusahaan (Guritno dan Waridin, 2005). Penerapan gaya kepemimpinan juga tidak semudah yang dibayangkan. Karena pemimpin harus terjun langsung ke lapangan mengamati satu per satu karakter karyawannya jika benar-benar ingin mengoptimalkan seluruh kinerja karyawan, karena juga tidak semua pemimpin mau untuk terjun langsung mengamati para karyawannya. Pemimpin yang berhasil memimpin karyawannya di dalam sebuah perusahaan akan berhasil membawa perusahaannya berkembang karena sumber daya manusia yang berada di dalamnya sangat bersinergi antara pemimpin perusahaan dengan para bawahnya (Yuniarti dan Suprianto, 2014), ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan akan berdampak pada kinerja karyawan dan sebagai karyawan pun mereka pasti juga menilai bagaimana dengan gaya kepemimpinan yang telah dijalankan.

Disiplin Kerja merupakan hal yang harus dibiasakan oleh semua karyawan termasuk oleh pemimpinnya juga, karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas seorang karyawan yang nantinya akan menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Maka disiplin kerja benar-benar harus diterapkan kepada karyawan sehingga rasa tanggung jawab akan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Alhusaini et al., 2020). Namun masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan, ini tentunya akan menjadi kerugian bagi perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan dampak yang akan dirasakan yaitu menurunnya kualitas perusahaan. (Afandi dan Bahri, 2020).

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui tingkat tanggung jawab yang tinggi dari seorang karyawan. Walaupun masing-masing karyawan memiliki tingkat

tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan jabatannya, tetapi tetap ada tanggung jawab yang sama. Contohnya waktu kehadiran karyawan yang harus sesuai dengan peraturan jam yang telah ditentukan

Oleh perusahaan. Naik turunnya kinerja karyawan menjadi tantangan di dalam sebuah perusahaan, karena akan menentukan akan berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut. Maka perusahaan harus mampu untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya, karena penilaian itu akan menjadi tolak ukur perusahaan untuk melihat apakah karyawannya telah mampu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Supaya kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan maksimal maka akan dilakukannya upaya untuk meningkatkan kinerja seperti pengadaan pelatihan, pemberian motivasi, dan pemberian reward kepada karyawan berprestasi. Tetapi itu juga tidak sepenuhnya menjamin akan selalu berhasil seperti ekspektasi perusahaan (Siagian dan Khair, 2018), maka faktor lain sebagai penunjang yang bisa digunakan yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, terutama disiplin kerja yang dilakukan karyawan masih kurang efektif, masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain sering terlambat masuk kerja, sering meninggalkan kantor tanpa izin terlebih dahulu dan masih di jam kerja, penulis mengangkat variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja suatu divisi atau departemen akan gagal, sehingga visi dan misi suatu perusahaan tidak akan tercapai, Karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan ukuran kinerja untuk pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya Maka penulis mencoba untuk Merumuskan Masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari masalah tersebut adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

2. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih dimana berguna untuk

meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 kota Prabumulih.

3. Bagi Akademik:

Hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan mendatang.

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan di kantor Pertamina *Subsurface Development Area 1* Kota Prabumulih yang berlokasi di Jalan Jendral sudirman No 3. Peneliti memilih tempat penelitian ini karena, peneliti bekerja ditempat ini dan peneliti telah melakukan observasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner dengan para karyawan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti dan dianalisis adalah Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Karena Itu peneliti merasa cukup untuk menggali serta mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan.

2.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan Perusahaan. Secara langsung gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam gaya kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal (Rosalina & Wati, 2020). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain (Hursepuny et al., 2021).

2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di perusahaan Teori Manajerial Grid (Wirawan, 2017):

1. Penyelesaian Konflik (*Conflict Solving*). Dalam proses kepemimpinan sering terjadi konflik. Konflik dapat disruptif atau destrktif atau kreatif dan konstruktif tergantung pada bagaimana memenejnya. Pemimpin yang dapat menyelesaikan konflik dengan kesepakatan bersama menghasilkan rasa hormat. Ketidakmampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif dan kecenderungan untuk menghindari konflik dapat menimbulkan rasa tidak hormat dan meningkatkan antagonisme dan kekerasan.
2. Inisiatif (*Initiative*). Adalah upaya untuk memulai suatu aktivitas yang belum terjadi, dan menghentikan sesuatu yang sedang terjadi atau

mengubah arah dan sifat upayanya. Pemimpin dapat mengambil inisiatif atau menghindari untuk mengambil inisiatif bahkan ketika orang mengharapkannya. Inisiatif adalah karakteristik dan intensitas upaya atau dorongan dan dukungan tindakan yang diambil.

3. Penelitian (*Inquiry*). Penelitian memungkinkan pemimpin memperoleh fakta dan data. Kualitas penelitian tergantung pada kecermatan dan ketelitian. Pemimpin yang tidak cermat dan tidak teliti mengabaikan penelitian. Pemimpin yang ingin mencapai standar terbaik menunjukkan keinginan untuk meneliti dan mempelajari aktivitas kerja.
4. Advokasi (*Advocacy*). Advokasi adalah mengambil suatu posisi, mengemukakan pendapat, sikap dan keyakinan. Orang dapat mempunyai keyakinan akan tetapi tidak mau mengambil risiko untuk menyatakannya. Mungkin juga tidak mengemukakannya karena tidak mempunyai pendapat atau keyakinan. Advokasi pemimpin terhadap posisi, pendapat dan keyakinan merupakan salah satu aspek dari gaya kepemimpinan.
5. Kritik (*Critique*). Kritik menunjukkan eksaminasi dan reksaminasi aktivitas-aktivitas. Merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi aktivitas pencapaian tujuan. Kritik untuk belajar dari pengalaman memberikan dasar untuk bekerja lebih efektif dengan atau melalui orang lain untuk mencapai tujuan. Tanpa kritik orang beroperasi secara membabi buta.
6. Motivasi (*Motivation*). Teori kepemimpinan Grid juga mengemukakan dimensi motivasi yaitu dimensi untuk menjelaskan motivasi apa yang mendorong orang mempergunakan gaya kepemimpinan tertentu.
7. Pembuatan Keputusan (*Decision making*). Dalam kepemimpinan melalui pembuatan keputusan sumber-sumber diterapkan untuk kinerja.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Sutrisno mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur melalui 2 indikator gaya kepemimpinan (Purnomo, 2023) sebagai berikut:

1. Berdasarkan Sifat.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur oleh kualitas sifat tertentu yang dimiliki dalam diri seorang pemimpin tersebut. Sifat tersebut antara lain taqwa, jujur, cerdik, disiplin, berwawasan luas, dan tanggung jawab.

2. Berdasarkan Perilaku.

Pendekatan perilaku melihat dua orientasi yaitu orientasi mengutamakan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan bawahan dan orientasi mengutamakan penciptaan relasi-relasi manusiawi. Dua orientasi tersebut antara lain memberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas secara instruktif, mengendalikan secara ketat pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

2.1.4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada lima pola jenis-jenis perilaku pemimpin - gaya kepemimpinan - dalam memimpin para pengikutnya yaitu (Wirawan, 2017):

1. Gaya Otokratik

Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Dalam gaya kepemimpinan Paternalistik, pemimpin dianggap sebagai orang tua dan pengikut sebagai anak-anak yang perlu dibimbing ke arah kedewasaan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan Partisipatif merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan para pengikut sama besar. Pemimpin dan para pengikutnya harus berpartisipasi secara aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya. Gaya kepemimpinan ini dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan gotong royong, pemimpin dan para pengikutnya sama-sama menggotong dan sama-sama meroyong kegiatan dan hasilnya.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Dalam gaya kepemimpinan Demokratik, jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya para pengikut lebih besar daripada pemimpin mereka. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya.

5. Gaya Kepemimpinan Pemimpin Terima Beres

Gaya kepemimpinan ini disebut juga *free rein* atau *laissez faire*. Dalam kepemimpinan ini bukan berarti kepemimpinan tanpa pemimpin, pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi perannya minimal. Gaya kepemimpinan ini misalnya banyak dilakukan pada lembaga teknologi tinggi (*high-tech organization*) seperti unit *research and development* dan lembaga ruang angkasa (NASA).

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap taat, patuh, dan kesadaran diri untuk mengikuti peraturan, norma, serta prosedur yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, demi mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal menurut Hasibuan (Sasue et al., 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan menurut Sutrisno dalam jurnal (Sasue et al., 2021). Berdasarkan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dalam diri karyawan agar menaati peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Beberapa prinsip tersebut yaitu:

1. Konsistensi: Menegakkan aturan dan standar dengan konsisten untuk semua karyawan.
2. Komunikasi: Jelaskan dengan jelas aturan dan harapan kepada karyawan.
3. Keadilan: Perlakukan semua karyawan secara adil dan objektif dalam penegakan disiplin.
4. Dukungan: memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka.
5. Konsekuensi yang jelas: pastikan bahwa karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran aturan.
6. Tanggung jawab pribadi: Dorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan dan perilaku mereka sendiri. Mematuhi prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Rahayu, Permatasari, Utari dalam jurnal (Dari et al., 2021) adalah:

1. Pengawasan Pimpinan
Berdasarkan penelitian terdahulu Rahayu pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi.
2. Sanksi Hukuman
Permatasari mengatakan bahwa sanksi hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, karyawan tersebut akan semakin takut untuk melanggar peraturan dari perusahaan tersebut.
3. Ketegasan Pimpinan

Pimpinan yang bersikap tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sikap pimpinan tersebut mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sudah saatnya pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang melanggar peraturan berdasarkan sanksi hukuman yang telah diputuskan.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator dalam disiplin kerja sebagai berikut menurut Simamora dalam jurnal (Christian & Kurniawan, 2021):

1. Efektif dalam bekerja: Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.
2. Kepatuhan pada peraturan: Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia terhadap karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.
3. Tindakan Korektif: Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.
4. Kehadiran tepat Waktu: Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat Waktu: Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut Mangkunegara dalam jurnal (H. Sembiring,

2020). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu menurut Fahrni dalam jurnal (Herlambang, 2023). Setiap perusahaan berharap agar karyawannya dapat mencapai prestasi, karena keberhasilan karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Jika karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia, beroperasi dengan efektif, maka perusahaan juga akan beroperasi dengan efektif.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam jurnal (Agari & Suhermin, 2021):

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan karyawan/pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Nyata (Skill).
2. Faktor berbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut menurut Setiawan dalam jurnal (Christian & Kurniawan, 2021):

1. Kualitas: Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
2. Kuantitas: Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Jangka Waktu: Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan Biaya: Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan: Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan Antar Karyawan: Penilaian Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.



2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

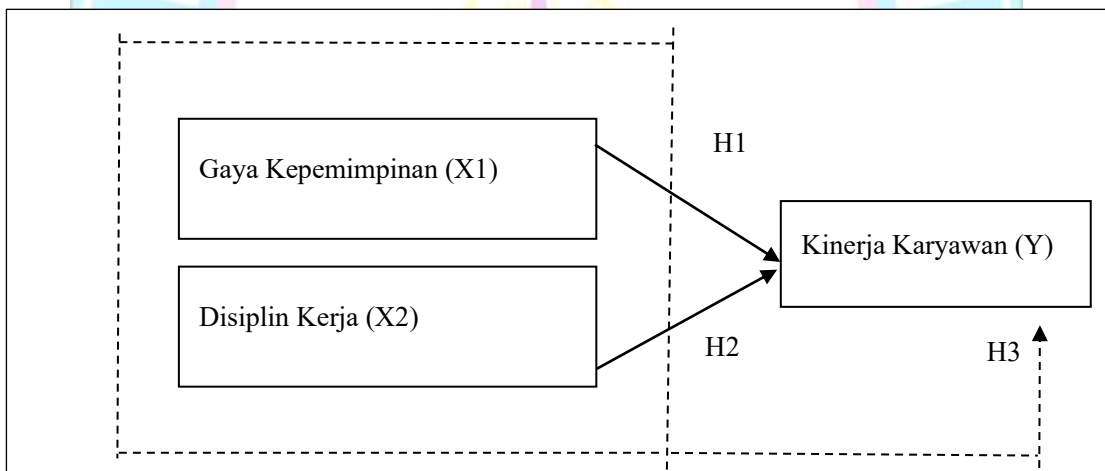
No	Judul Nama peneliti dan tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Variabel Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Oleh et al., n.d.)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Pada kedua penelitian ini variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan: Instrumen penelitian yang berbeda, seperti metode pengumpulan data, yaitu wawancara dan alat analisis, atau ukuran kinerja karyawan	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi (Purnomo, 2023)	Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi	Persamaan: Pada penelitian ini ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian: pada penelitian Purnomo memiliki tiga variabel yang diteliti.	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Rosalina & Wati, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Data analisis yang digunakan dalam jurnal Rosalina & Wati adalah Structural Equation Modeling (SEM). Perbedaan: Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi dijadikan sebagai responden.	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara (H. F. B. Sembiring & Marbun, 2021)	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Utara.	Persamaan: Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Perbedaan: Perbedaan penelitian: pada penelitian ini tidak menggunakan engumpulan data dengan wawancara	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan	Persamaan: Instrumen penelitian yang sama seperti,	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

No	Judul Nama peneliti dan tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Variabel Penelitian
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri (Herlambang, 2023)	tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	seperti metode pengumpulan data, yaitu kuesioner.	dan Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal yang Relevan, (2025)

2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah struktur konseptual atau metode yang digunakan untuk memahami, menganalisis, dan memecahkan masalah. Ini membantu dalam mengorganisir informasi, membuat keputusan, dan merumuskan solusi. Pada penelitian ini, kerangka pemikiran digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ : Pengaruh secara Parsial (Sendiri-sendiri)

- - - - -→ : Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama)

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang diharapkan dapat memandu jalan penelitian. Sehingga diperlukan pemahaman yang mendalam tentang pengertian dan jenis hipotesis berarah dan tidak berarah (Yam & Taufik, 2021).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah prediksi awal kesimpulan sementara hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Apabila data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan maka kebenaran hipotesis diakui, tetapi apabila data yang diperoleh bertolak belakang dengan hipotesis, maka kebenaran hipotesis ditolak.

- H1: Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.
- H2: Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih
- H3: Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana sistematis yang mengatur langkah-langkah yang akan diambil dalam sebuah studi untuk menjawab pertanyaan peneliti tertentu. Ini mencakup pemilihan metode, teknik pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian, meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi juga menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian, merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian menurut Suharyadi & Purwanto S. K. (dalam Purwanza et al., 2022). Populasinya dalam penelitian adalah karyawan Pertamina *Subsurface Development Area 1* Kota Prabumulih dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk diteliti. sampel merupakan bagian dari populasi menurut Suharyadi & Purwanto S. K. (dalam Purwanza et al., 2022). Dengan meneliti sebagian populasi, diharapkan dapat memperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel Acak.

3.2.3 Teknik Sampling

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok menurut Suharyadi & Purwanto S. K. (dalam Purwanza et al., 2022):

1. Sampel Probabilitas

Sampel Probabilitas Merupakan suatu sampel yang dipilih sedemikian rupa dari populasi sehingga masing-masing anggota populasi memiliki probabilitas atau peluang yang sama untuk menjadi sampel.

2. Sampel Nonprobabilitas

Sampel Nonprobabilitas Merupakan suatu sampel yang dipilih sedemikian rupa dari populasi sehingga setiap anggota tidak memiliki probabilitas yang sama untuk dijadikan sampel.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Dependent

Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali dalam Wiryawan et al., 2020).

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan yang dikemukakan oleh (Christian & Kurniawan, 2021).

3.3.2 Variabel Independent

Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali dalam Wiryawan et al., 2020). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	No. Item Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.	Penyelesaian konflik: Cara menyikapi suatu masalah dalam pekerjaan	1, 2
		Penelitian: Persepsi karyawan yang diukur berdasarkan hasil kerja dan tingkat kesempurnaan tugas untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan	3, 4
		Kritik: Mengevaluasi aktivitas pencapaian tujuan	5, 6
		Motivasi: Menjelaskan motivasi apa yang mendorong karyawan mempergunakan gaya kepemimpinan tertentu	7, 8
		Pembuatan keputusan: Membuat keputusan sendiri tanpa pengaruh orang lain	9, 10
Variabel	Defenisi	Indikator	No. Item Pertanyaan
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap taat, patuh, dan kesadaran diri untuk mengikuti peraturan, norma, serta prosedur yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, demi mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja.	Efektif dalam bekerja: Sejauh mana sumber daya organisasi, seperti tenaga	1, 2
		Kepatuhan dalam peraturan: Tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan	3, 4
		Tindakan korektif: Mencegah timbulnya pelanggaran	5, 6
		Kehadiran tepat waktu: Indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan	7, 8
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu: Penyelesaian tugas tepat waktu, dengan mempertimbangkan seberapa baik tugas tersebut	9, 10

Variabel	Defenisi	Indikator	No. Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	1, 2
		Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	3, 4
		Jangka Waktu: Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5, 6
		Penekanan Biaya: Anggaran yang diberikan perusahaan untuk fasilitas pekerjaan	7, 8
		Pengawasan: Pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan	9
		Hubungan Antar Karyawan: Penilaian kinerja yang berkaitan dengan kerja sama dan kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan	10

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Bahri dalam mengemukakan bahwa merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Bahri dalam jurnal (Fikriyah et al., 2022).

3.4.1. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung yaitu cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut (Prasetio, 2020). Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya menurut Sugiyono dalam jumlah (Prawiyogi et al., 2021). Penulis menggunakan google form sebagai daftar pertanyaan kuesioner terkait variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja. Kemudian kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert 1-5

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Kasmir (., 2015)

3.4.3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Prasetio, 2020). Teknik pengumpulan data atau informasi selanjutnya yang dilakukan oleh penulis melalui studi kepustakaan tentang suatu topik atau masalah yang sedang diteliti. Informasi ini dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, laporan penelitian, pernyataan ilmiah, teks dan komentar, aturan, buku tahunan, dan sumber tertulis lainnya.

3.4.4. Wawancara

wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui percakapan lisan antara pewawancara dan narasumber untuk mendapatkan informasi mendalam. dalam penelitian ini obyek yang akan di wawancarai adalah Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota prabumulih untuk mengetahui profil dan informasi-informasi penting lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data Instrumen Penelitian

Teknik analisis data merupakan serangkaian metode dan proses untuk memahami, menganalisis, dan menafsirkan data. Teknik analisis data sebagai berikut:

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengambilan keputusan yakni menggunakan nilai r hitung yang dibandingkan dengan r tabel. Syarat pengambilan keputusan yakni apabila nilai r hitung $> r$ tabel maka kesimpulannya data valid dan apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka kesimpulannya data tidak valid. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total menurut Suliyanto (Bayu et al., 2020).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika pada penelitian menggunakan data SPSS terdapat nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, jika nilai Cronbach $< 0,6$ maka tidak reliabel menurut Ghazali dalam jurnal (Abidin & Budiono, 2023).

Pengujian reabilitas berkaitan dengan masalah kepercayaan terhadap alat. Reabilitas menunjukkan konsistensi dan kestabilan skor dari suatu instrument pengukuran.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas menurut Ghazali dalam jurnal (Mulyani et al., 2023)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sampel yang dimiliki berasal dari populasi berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan uji normalitas data peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila probabilitas $> 0,05$

maka distribusi data normal dan dapat digunakan regresi berganda. Apabila probabilitas < 0.05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas yang kuat atau tinggi. Multikolinieritas dapat dilihat dengan *varianceInflation Factor* (VIF), bila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 1, 10$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Metode untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (depend en) yaitu (ZPRED) dan residualnya (SPRESID). Dasar analisis heteroskedastisitas:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang tertentu yang terartur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat kontribusi dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesisnya memakai uji t (Parsial) dan uji f (Simultan).

3.6.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05.

Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut Ghozali dalam:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F berguna untuk melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan dan memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Cara lain untuk menguji signifikan uji F adalah dengan membandingkan F tabel dengan F hitung. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, menurut Ghozali dalam (Prihatin, 2024).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih dievaluasi melalui analisis regresi berganda.

Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen menurut Ghozali dalam (Prihatin, 2024) dihitung dengan menggunakan persamaan garis linier berganda berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

e = Error

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu alat yang menunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kapasitas model dalam memaparkan jenis dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu mulai ($0 < R < 1$) menurut Ghazali dalam (Prihatin, 2024). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Objek Penelitian

PT Pertamina (Persero) Merupakan Perusahaan energi milik negara yang memiliki peranan penting dalam pengelolaan minyak dan gas bumi di Indonesia. Sejak berdiri pada 10 Desember 1957 dengan nama PT Perusahaan Minyak Nasional (PERMINA), Pertamina terus mengalami perkembangan dan transformasi dalam menjalankan kegiatan usaha sektor energi nasional. Perjalanan panjang tersebut menjadikan Pertamina sebagai salah satu perusahaan energi terbesar di Indonesia yang bergerak pada sektor hulu hingga hilir.

Seiring perkembangan perusahaan, Pertamina melakukan berbagai perubahan struktur organisasi dan strategi bisnis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya energi nasional. Salah satu transformasi besar dilakukan pada tahun 2020 ketika Pertamina ditetapkan sebagai Holding Company bidang energi oleh Kementerian BUMN Republik Indonesia. Transformasi ini membentuk beberapa subholding yang fokus pada bidang usaha tertentu, termasuk sektor hulu migas yang berperan dalam kegiatan eksplorasi dan produksi minyak serta gas bumi.

Dalam sektor hulu, Pertamina memiliki Subholding Upstream yang bertugas mengelola kegiatan usaha eksplorasi dan produksi migas di berbagai wilayah Indonesia. Salah satu perusahaan yang berada di bawah Subholding Upstream adalah PT Pertamina Hulu Rokan atau PHR.

Perusahaan ini dibentuk untuk mengelola Wilayah Kerja Rokan dan menjalankan operasional hulu migas di Regional 1 Sumatera. Kehadiran PHR menjadi bagian penting dalam upaya menjaga ketahanan energi nasional melalui optimalisasi produksi minyak dan gas bumi.

Sebagai bagian dari *Subholding Upstream*, Pertamina *Subsurface Development Area 1* Kota Prabumulih memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan pengembangan lapangan migas, khususnya pada aspek subsurface atau bawah permukaan. Unit kerja ini berfokus pada kegiatan teknis yang berkaitan dengan pengelolaan reservoir, evaluasi cadangan migas, perencanaan pengeboran,

serta pengembangan potensi sumber daya hidrokarbon agar dapat diproduksi secara optimal dan efisien.

Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berlokasi di jalan jendral sudirman no 3 Kota Prabumulih yang dikenal sebagai salah satu daerah penghasil minyak dan gas bumi di Indonesia. Kota Prabumulih memiliki posisi penting dalam industri migas nasional karena didukung oleh keberadaan berbagai lapangan minyak dan fasilitas operasional Pertamina yang telah berkembang sejak lama. Kondisi tersebut menjadikan wilayah ini sebagai pusat aktivitas pengembangan dan pengelolaan sumber daya energi di Sumatera Selatan.

Dalam menjalankan operasionalnya, Pertamina Subsurface Development Area 1 memiliki tanggung jawab dalam melakukan analisis geologi, geofisika, dan reservoir guna mendukung pengambilan keputusan teknis perusahaan. Kegiatan tersebut dilakukan untuk memastikan pengembangan lapangan migas berjalan secara efektif, aman, dan sesuai dengan target produksi perusahaan. Selain itu, unit ini juga berperan dalam melakukan evaluasi potensi cadangan migas yang dapat dikembangkan di masa mendatang.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang energi, Pertamina Subsurface Development Area 1 juga menerapkan prinsip profesionalisme, inovasi, dan keselamatan kerja dalam setiap aktivitas operasionalnya. Perusahaan terus melakukan pengembangan teknologi dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia guna mendukung efisiensi kerja serta keberlanjutan operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan visi Pertamina untuk menjadi perusahaan minyak dan gas bumi terkemuka.

Dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih melibatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang teknik perminyakan, geologi, geofisika, serta disiplin ilmu lainnya. Karyawan menjadi aset penting perusahaan dalam mencapai target produksi dan pengembangan lapangan migas. Oleh karena itu, perusahaan memberikan perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan disiplin kerja, peningkatan kompetensi, dan pengembangan kepemimpinan.

Selain berfokus pada pencapaian target produksi, Pertamina Subsurface Development Area 1 juga memiliki komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan pelestarian lingkungan. Perusahaan berupaya menjalankan kegiatan operasional yang ramah lingkungan serta mendukung pembangunan masyarakat di sekitar wilayah kerja melalui berbagai program sosial dan pemberdayaan masyarakat. Komitmen tersebut menjadi bagian dari implementasi tata kelola perusahaan yang baik dan berkelanjutan.

Dengan peran strategis yang dimiliki, Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih menjadi salah satu unit penting dalam mendukung keberhasilan operasional Subholding Upstream Pertamina di wilayah Sumatera. Melalui pengelolaan sumber daya migas yang profesional, pemanfaatan teknologi, serta dukungan sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan diharapkan mampu terus berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan energi nasional dan mendukung ketahanan energi Indonesia.

Visi, Menjadi Perusahaan Minyak dan Gas Bumi Terkemuka yang Mengutamakan Ketahanan, Ketersediaan dan Keberlanjutan Energi

Misi, Melaksanakan Pengelolaan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi secara Efisien dan Inovatif dengan Komitmen Keberlanjutan untuk Ketahanan Energi dan Memberi Nilai Tambah bagi Masyarakat

Tata Nilai (AKHLAK) Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Pertamina menerapkan tata nilai utama BUMN yaitu AKHLAK, yang terdiri dari:

1. Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan komitmen dalam bekerja.

2. Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kemampuan untuk menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

3. Harmonis

Saling peduli, menghargai perbedaan, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

4. Loyal

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara serta perusahaan di atas kepentingan pribadi.

5. Adaptif

Terus berinovasi dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi, bisnis, dan lingkungan kerja.

6. Kolaboratif

Membangun kerja sama yang sinergis dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh 40 responden dalam sebuah survei, identitas responden ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja, masing-masing responden. Klasifikasi ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai responden yang dijadikan sampel penelitian, ada pun karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	30	75%
2	Perempuan	10	25%
Total		40	100%

Sumber: Olah Data Penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa dari 40 responden, yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 30 orang (75%), sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 10 orang (25%), Lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan status Kepegawaian

Deskripsi karakteristik Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	Tetap	14	35%
2	Kontrak	26	65%
Total		40	100%

Sumber: Olah Data Penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan status kepegawaian, yaitu karyawan tetap 14 orang (35%) dan karyawan kontrak 26 orang (65%) mayoritas responden Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih adalah karyawan kontrak.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-25 Tahun	-	-
2	26-35 Tahun	8	20%
3	36-45 Tahun	30	75%
4	> 45 Tahun	2	5%
Total		40	100%

Sumber: Olah Data Penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden, yang berusia 19-25 tidak ada, berusia 26-35 sebanyak 8 (20%), 36-45 sebanyak 30 (75%), dan yang berusia >45 sebanyak 2 (5%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	3	7,5%
2	D3	1	2,5%
3	S1	32	80%
4	S2	4	10%
5	S3	-	-
Total		40	100%

Sumber: Olah Data Penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden, yang berpendidikan SMA sebanyak (%), D3 sebanyak (%), S1 sebanyak (%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak (%)

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	5	12,5%
2	1-5 Tahun	15	37,5%
3	6-10 Tahun	20	50%
4	> 10 Tahun	-	-
Total		40	100%

Sumber: Olah Data Penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden, berdasarkan lama bekerja, <1tahun sebanyak 5 (12,5%), 1-5 tahun sebanyak 15 (37,5%), dan yang 6-10 tahun sebanyak 20(50%), dan yang >10 tahun, tidak ada.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hasil pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada target responden yaitu karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Berdasarkan kuesioner yang disusun dari responden 40 karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

4.1.3 Deskripsi Analisis Tanggapan Responden

Penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi melalui pembagian kuisoner kepada seluruh responden yang berjumlah 40 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1,00. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2019). Menurut Moh. Nazir 2020), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Nilai maksimum: 5

Nilai minimum: 1

Maka rentang skala $(5-1)/5 = 0,8$ dengan kategori:

Skala	Keterangan
1,0 -1,80	Sangat rendah/sangat buruk
1,81-2,60	Rendah/buruk
2,61-3,40	Sedang atau cukup
3,41- 4,20	Baik/tinggi
4,21- 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan kepada Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih maka penulis menganalisis indikator-indikator Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan skor skala yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner

4.1.3.1 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan responden. Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.6 dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian dengan kategori baik terhadap gaya kepemimpinan yang diperoleh oleh responden dengan nilai rata-rata 4,16. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,9 pada pertanyaan nomor enam item pertanyaan: Komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan kategori baik, untuk kedepannya gaya kepemimpinan terus ditingkatkan lagi untuk kemajuan Pertamina Subsurface Development Area 1 pada khususnya dan Pertamina Hulu Rokan Zona 4 pada umumnya.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan(X1)

Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)														
No	Item	Sangat/Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		$\bar{X}_1$
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
1.	P1	0	0	0	0	5	15	13	52	22	110	40	177	4,42
2.	P2	0	0	0	0	5	15	22	88	13	65	40	168	4,2
3.	P3	0	0	0	0	7	21	17	68	16	80	40	169	4,22
4.	P4	0	0	0	0	9	27	15	60	16	80	40	167	4,17
5.	P5	0	0	2	4	5	15	13	52	20	100	40	171	4,27
6.	P6	0	0	0	0	14	42	16	64	10	50	40	156	3,9
7.	P7	0	0	0	0	8	24	8	32	24	120	40	176	4,4
8.	P8	0	0	0	0	7	21	23	92	10	50	40	163	4,07
9.	P9	0	0	1	2	15	45	13	52	11	55	40	154	3,85
10.	P10	0	0	0	0	5	15	23	92	12	60	40	167	4,17
Nilai Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)														4,16

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

4.1.3.2 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang disiplin kerja pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, responden, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja(X2)

No		Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)												
Item		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		$\bar{X}_2$
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
1.	P1	0	0	1	2	15	45	18	72	6	30	40	149	3,72
2.	P2	0	0	0	0	7	21	21	84	12	60	40	165	4,12
3.	P3	0	0	1	2	4	12	20	80	15	75	40	169	4,22
4.	P4	0	0	1	2	6	18	25	100	8	40	40	160	4
5.	P5	0	0	1	2	9	27	19	76	11	55	40	160	4
6.	P6	0	0	1	2	3	9	16	64	20	100	40	175	4,37
7.	P7	0	0	0	0	10	30	15	60	15	75	40	165	4,12
8.	P8	0	0	0	0	5	15	13	52	22	110	40	177	4,42
9.	P9	0	0	0	0	14	42	16	64	10	50	40	156	3,9
10.	P10	0	0	2	4	8	24	19	74	11	55	40	157	3,92
Nilai Rata-rata Variabel Disiplin Kerja (X2)														4,07

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian dengan kategori baik terhadap disiplin kerja yang diperoleh oleh responden dengan nilai rata-rata 4,07. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,9 pada pertanyaan nomor sembilan item pertanyaan “Saya menjaga sikap dan perilaku selama jam kerja” dengan kategori baik, untuk kedepannya disiplin kerja harus terus ditingkatkan lagi untuk kemajuan Pertamina Subsurface Development Area 1 pada khususnya dan Pertamina Hulu Rokan Zona 4 pada umumnya.

4.1.3.3 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja pada karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, responden, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan(Y)

No		Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)												
Item	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	$\bar{Y}$		
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)					
1.	P1	0	0	0	0	5	15	14	56	21	105	40	176	4,4
2.	P2	0	0	0	0	5	15	23	92	12	60	40	167	4,17
3.	P3	0	0	0	0	7	21	17	68	16	80	40	169	4,22
4.	P4	0	0	0	0	10	30	15	60	15	75	40	165	4,12
5.	P5	0	0	2	4	5	15	13	52	20	100	40	171	4,27
6.	P6	0	0	0	0	14	42	16	64	10	50	40	156	3,9
7.	P7	0	0	2	4	8	24	19	76	11	55	40	159	3,97
8.	P8	0	0	0	0	8	24	8	32	24	120	40	176	4,4
9.	P9	0	0	0	0	7	21	23	92	10	50	40	163	4,07
10	P10	0	0	1	2	15	45	13	52	11	55	40	154	3,85
Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)														4,13

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian dengan kategori baik terhadap kinerja karyawan yang diperoleh oleh responden dengan nilai rata-rata 4,13. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,9 pada pertanyaan nomor enam item pertanyaan “Saya bersedia membantu rekan kerja ketika dibutuhkan” dengan kategori baik, untuk kedepannya kinerja karyawan harus terus ditingkatkan lagi untuk kemajuan Pertamina Subsurface Development Area 1 pada khususnya dan Pertamina Hulu Rokan Zona 4 pada umumnya.

4.1.4 Uji Validitas

Hasil uji validitas biasanya disajikan dalam bentuk statistik atau laporan yang menunjukkan seberapa baik pengukuran tersebut dapat memprediksi atau mengukur variabel yang dimaksud dengan akurasi dan konsistensi. Uji validitas dilakukan instrumen untuk memeriksa keakuratan instrumen pengukuran dan mengetahui validitas kuesioner. Validitas suatu kuesioner dapat dikatakan

normal apabila pernyataan-pernyataan atau item-item dalam kuesioner tersebut dapat menggambarkan dengan tepat apa yang hendak diukur dengan kuesioner tersebut, pada pengujian validitas dihitung dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > dari rtabel dengan taraf signifikan 0,05 maka indikator variabel penelitian dianggap valid. Nilai rtabel = $df (40-2) = 38$, hasil rtabel yang = 0,05 uji dua arah adalah 0,213.

Berikut ini adalah table uji validasi menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*):

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.28	14.204	.538	.715
x2	37.50	15.846	.258	.751
x3	37.47	14.153	.527	.716
x4	37.53	14.563	.407	.733
x5	37.43	14.251	.390	.737
x6	37.80	13.497	.612	.702
x7	37.30	14.421	.410	.733
x8	37.62	15.266	.371	.738
x9	37.85	14.644	.334	.746
x10	37.53	15.640	.309	.745

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, Maret 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai Rhitung pada item kusioner pada variabel gaya kepemimpinan (X 1) menghasilkan nilai Rhitung lebih besar dari nilai Rtabel. Pada hasil pengujian diatas seluruh uji validitas lebih besar dari 0,3120 sehingga seluruh pertanyaan pada setiap kuesioner dapat dinyatakan valid, berdasarkan hasil data yang dilakukan karena seluruh hasil uji validitas soal mempunyai nilai Rhitung yang Melebihi nilai pada Rtabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada setiap masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xx1	37.15	17.669	.501	.803
xx2	36.75	17.526	.591	.794
xx3	36.65	17.977	.463	.807
xx4	36.88	18.779	.366	.816
xx5	36.88	18.215	.383	.816
xx6	36.50	18.154	.427	.810
xx7	36.75	16.808	.611	.790
xx8	36.45	17.536	.562	.797
xx9	36.98	16.999	.591	.793
xx10	36.90	17.118	.521	.801

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, Maret 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai Rhitung pada item kusioner pada variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan nilai Rhitung lebih besar dari nilai rtabel. Pada hasil pengujian diatas seluruh uji validitas lebih besar dari 0,3120 sehingga seluruh pertanyaan pada setiap kuesioner dapat dinyatakan valid, berdasarkan hasil data yang dilakukan karena seluruh hasil uji validitas soal mempunyai nilai rhitung yang melebihi nilai pada rtabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada setiap masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data.

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dibawah menunjukkan bahwa seluruh nilai Rhitung pada item kusioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel. Pada hasil pengujian diatas seluruh uji validitas lebih besar dari 0,3120 sehingga seluruh pertanyaan pada setiap kuesioner dapat dinyatakan valid, berdasarkan hasil data yang dilakukan karena seluruh hasil uji validitas soal mempunyai nilai rhitung yang melebihi nilai pada rtabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada setiap masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	37.00	16.667	.602	.756
y2	37.23	19.307	.169	.801
y3	37.18	16.917	.531	.764
y4	37.28	16.666	.521	.764
y5	37.13	16.933	.410	.780
y6	37.50	16.000	.651	.748
y7	37.43	16.558	.503	.767
y8	37.00	17.385	.387	.781
y9	37.32	17.712	.455	.773
y10	37.55	17.074	.397	.781

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

4.1.5 Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas mencerminkan seberapa konsisten suatu tes atau instrumen dalam mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Tingkat reabilitas dapat diukur dengan koefisien reabilitas, biasanya dinyatakan dengan koefisien Cronbach Alpha, jika nilai Cronbach Alpha hitung > 60 maka reabilitas berada pada tingkat yang dapat diterima, atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat dianggap reliabel.

Tabel 4.12 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,752	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,819	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	10	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

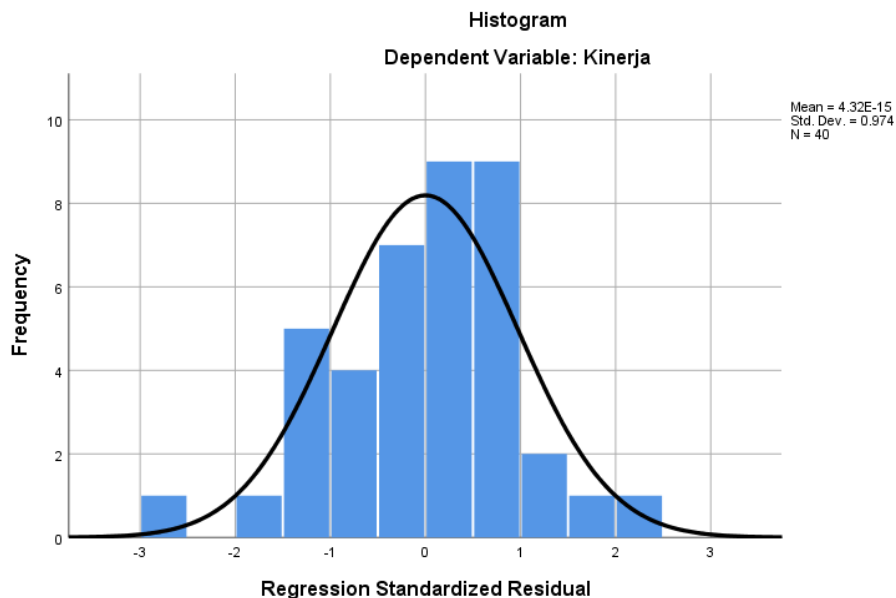
Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabilitas kuesioner berada pada tingkat yang dapat diterima. Dalam konteks ini, karena seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 dapat

disimpulkan bahwa reabilitas kuesioner sudah dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk setiap variabel mempunyai konsistensi internal yang cukup sehingga dapat diandalkan dalam mengukur suatu masalah.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

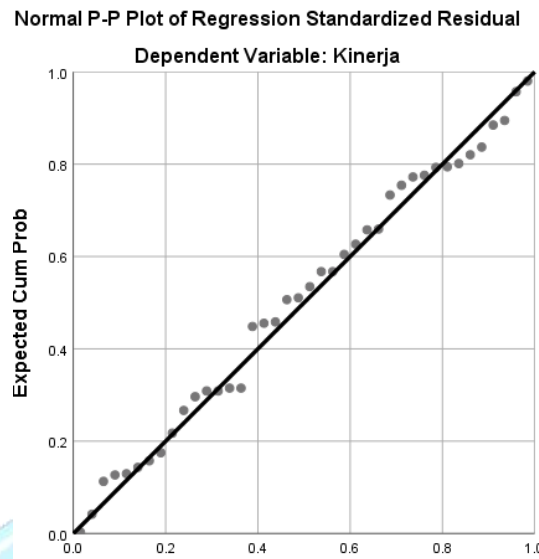
Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Histogram. Untuk memeriksa normalitas dengan histogram kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan uji histogram adalah: Puncak histogram berpusat di sekitar nilai tengah dan memiliki ekor yang merata di kedua sisi, maka data cenderung normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

Berdasarkan hasil dari gambar 4.1, apabila H_a diterima dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal Histogram menunjukkan bahwa gambar menunjukkan seperti lonceng terbalik.



Gambar 4.2 Grafik Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, Juni 2026

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Residuals Statistics^a

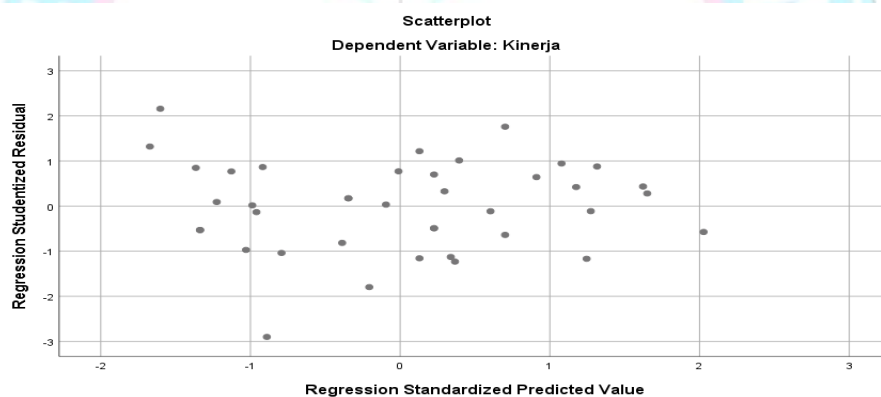
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.9299	50.4574	41.4000	4.46805	40
Std. Predicted Value	-1.672	2.027	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.142	.521	.224	.070	40
Adjusted Predicted Value	33.8107	50.5264	41.3995	4.47381	40
Residual	-2.42249	1.75827	.00000	.83244	40
Std. Residual	-2.835	2.057	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.901	2.158	.000	1.006	40
Deleted Residual	-2.53750	1.93430	.00053	.88881	40
Stud. Deleted Residual	-3.256	2.277	-.006	1.045	40
Mahal. Distance	.101	13.513	1.950	2.226	40
Cook's Distance	.000	.155	.022	.034	40
Centered Leverage Value	.003	.346	.050	.057	40

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, Residuals Statistics, diperoleh nilai Standardized Residual minimum sebesar -2,901 dan maksimum sebesar 2,158 dengan rata-rata sebesar 0,000 serta standar deviasi sebesar 1,006. Nilai tersebut masih berada pada rentang -3 sampai +3 sehingga menunjukkan bahwa residual data penelitian berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varians dan residual regresi tidak konstan, yang dapat mengarah pada kesalahan estimasi parameter yang tidak efisien. Dalam konteks analisis regresi, mengetahui apakah ada heteroskedastisitas penting karena dapat mempengaruhi validitas hasil analisis, seperti keakuratan interval kepercayaan dan uji signifikansi parameter. Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari Multivariate Standardized Scatterplot. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada

gambar 4.2 di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah uji Multikolinearitas yang sudah peneliti olah Menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-2.555	1.367		-1.869	.070		
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000	.215	4.651
Disiplin kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000	.215	4.651

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

Pengujian Multikolinearitas perlu dilakukan untuk Memperoleh korelasi yang benar, yaitu tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel lain yang Mungkin Mempunyai pengaruh berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, dari hasil pengujian Variance Inflation Factor (VIF) pada output SPSS 25, tabel koefisien masing-masing variabel independent Mempunyai VIF dari <10,00, yaitu untuk variabel gaya kepemimpinan 4,651, variabel disiplin kerja 4,651 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolineritas. Sedangkan nilai tolerance >0,10 yaitu variabel gaya kepemimpinan 0,215 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,215 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda Multikolinearitas antar variabel independent dalam penelitian ini. Hal ini Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dianggap sebagai prediktor independent untuk menjelaskan variabel dependent dalam model regresi yang digunakan.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memahami hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, serta untuk meperkirakan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Pengujian persyaratan dasar analisis regresi klasik yang dilakukan sebelumnya menghasilkan variabel-variabel yang relevan memenuhi persyaratan dan asumsi klasik penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian model ekstensif dan interpretasi model regresi secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.555	1.367		-1.869	.070		
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000	.215	4.651
Disiplin kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000	.215	4.651

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

Berdasarkan data tabel 4.15 diatas, dari hasil yang diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 2,555 + 0,748X_1 + 0,312X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta

e = Error

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- Bila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya tetap atau tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan maka kinerja karyawan sebesar 2,555.
- Bila variabel gaya kepemimpinan (X1) naik sebesar 1% Satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,748, Satu satuan begitu

juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan turun 1% maka kinerja akan menurun sebesar 0,748.Satu satuan.

- c. Bila variabel disiplin kerja (X_2) naik sebesar 1% Satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,312, Satu satuan begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja turun 1 % maka kinerja akan menurun sebesar 0,312 Satu satuan.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah alat statistik yang penting untuk menguji klaim atau asumsi tentang populasi berdasarkan data sampel yang tersedia. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen hasil pengujiannya sebagai berikut:

4.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika nilai thitung > ttabel signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel X berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Variabel Y.

Jika nilai thitung < ttabel signifikan > 0,05 H_0 diterima H_a ditolak, artinya Variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Variabel Y.

Nilai ttabel Pada df: $n-2 = 40-2=38$, $\alpha = 0,05$ Uji dua arah adalah: 2.026.

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Uji Parsial)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	-2.555	1.367		-1.869	.070
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000
Disiplin Kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Diketahui signifikasi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 10,639 $> T_{tabel} 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai Thitung 4,887 $> T_{tabel} 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Variabel Y.

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ signifikan $> 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Variabel bebas (X_1 dan X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara bersama-sama terhadap Variabel Y .

Nilai F_{tabel} pada $df_1 = k-1=2-1=1$ $df_2 = n-k-1 = 40-2-1=37$ $\alpha = 0,05$ adalah 4,11

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.575	2	389.287	532.968	.000 ^b
	Residual	27.025	37	.730		
	Total	805.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 202

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 532,968 > F_{tabel} 3,25$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variabel dependen.

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	.85464

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Output SPSS 25 Data diolah, April 2026

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui nilai rsquare sebesar 0,965, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 96,5 %.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memilih dua variabel independen yang diteliti oleh penulis. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X 1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, responden dalam penelitian ini adalah karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang diuraikan terlihat bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada gaya kepemimpinan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya sistem kerja yang telah berjalan dengan baik dan terstruktur. Karyawan telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang jelas sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak terlalu bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Kondisi ini membuat karyawan tetap

mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang energi dan migas mengharuskan setiap karyawan bekerja berdasarkan aturan dan prosedur yang ketat. Dalam situasi seperti ini, kepatuhan terhadap prosedur kerja sering kali lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, meskipun terdapat perbedaan gaya kepemimpinan, hasil kerja karyawan cenderung tetap stabil.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme tersebut tercermin dari kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa harus selalu mendapatkan arahan secara langsung dari pimpinan. Dengan adanya kompetensi dan pengalaman kerja yang memadai, karyawan dapat mempertahankan kinerjanya meskipun pengaruh gaya kepemimpinan tidak terlalu dirasakan.

Faktor lain yang dapat menjelaskan hasil penelitian ini adalah adanya kerja sama tim yang baik antar karyawan. Dalam lingkungan kerja yang mengedepankan kolaborasi, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh peran pemimpin, tetapi juga oleh kontribusi seluruh anggota tim. Oleh karena itu, keberhasilan penyelesaian pekerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh koordinasi dan komunikasi antar rekan kerja.

Selain kerja sama tim, sistem evaluasi dan pengawasan yang diterapkan perusahaan juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Adanya target kerja yang jelas serta mekanisme penilaian kinerja yang objektif mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara optimal. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem organisasi dibandingkan oleh gaya kepemimpinan secara langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Terdapat berbagai faktor lain yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi variabel yang lebih dominan dalam

membentuk kinerja karyawan di Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kondisi organisasi, karakteristik pekerjaan, serta budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan. Dengan kata lain, pengaruh kepemimpinan dapat berbeda pada setiap organisasi.

Meskipun tidak berpengaruh secara parsial, bukan berarti gaya kepemimpinan tidak penting dalam organisasi. Gaya kepemimpinan tetap memiliki peran dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan arahan kepada karyawan. Namun, dalam penelitian ini peran tersebut belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pihak perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek kepemimpinan sebagai salah satu upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Pimpinan diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, memberikan motivasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara parsial, gaya kepemimpinan tetap dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik secara keseluruhan.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih patuh terhadap

peraturan perusahaan, datang tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih fokus dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Pada lingkungan kerja Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang sangat diperlukan mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, serta standar keselamatan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, tingkat disiplin yang baik akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan produktivitas.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga terlihat dari kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku. Kepatuhan tersebut mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika seluruh karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka proses kerja akan berjalan lebih tertib, teratur, dan terkoordinasi dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Karyawan yang memiliki kesadaran untuk mematuhi jam kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga etika kerja akan memberikan dampak positif terhadap rekan kerja lainnya. Dengan demikian, tercipta budaya kerja yang produktif dan saling mendukung dalam mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu mengatur waktu, menentukan prioritas pekerjaan, serta menghindari tindakan yang dapat menghambat proses kerja. Akibatnya, pekerjaan dapat

diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang konsisten dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai sasaran dan target yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang efektif, pemberian teladan dari pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dengan meningkatnya disiplin kerja, diharapkan kinerja karyawan semakin optimal sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan menggunakan program SPSS, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh simultan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan oleh berbagai faktor yang saling mendukung. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti memiliki hubungan yang erat dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan yang baik, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan dukungan kepada bawahan, serta mengambil keputusan secara tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih patuh terhadap aturan perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, produktivitas kerja akan meningkat dan target perusahaan lebih mudah untuk dicapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan yang baik dipadukan dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan tercipta sinergi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Pemimpin yang memberikan contoh positif akan menjadi panutan bagi bawahannya, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Pada lingkungan kerja Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih, keberadaan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengawasi pekerjaan karyawan sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan

yang tepat dan disiplin kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Selain meningkatkan produktivitas, kombinasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja ketika mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan serta memahami aturan yang harus dipatuhi. Kondisi tersebut dapat mengurangi konflik dalam pekerjaan dan meningkatkan kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik bawahannya. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, penghargaan, serta pembinaan kepada karyawan akan mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. Dengan demikian, karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak dan pengarah organisasi, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendali perilaku karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan perusahaan. Apabila kedua faktor tersebut berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan serta mempertahankan tingkat disiplin kerja karyawan melalui pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi, dan penerapan aturan yang konsisten. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development area 1 Kota Prabumulih, Pada bagian ini. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dilakukan dinilai bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang diberikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 kota Prabumulih, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $10,639 > t_{tabel} 2,026$.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 kota Prabumulih, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai thitung $4,887 > t_{tabel} 2,026$.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 kota Prabumulih, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $532,968 > F_{tabel} 3,25$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan hasil yang disampaikan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Instansi sebaiknya meningkatkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pegawai melalui pelatihan, kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Bagi Peneliti
Peneliti diharapkan lebih teliti dalam pengolahan data dan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambah variabel lain dan memperluas objek penelitian agar lebih general dan optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan McDonalds Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1100-1111.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1-12.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621.
- Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Aziizah, D. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT BPR Kendali Artha Perseroda (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- Halim, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 32-44.
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 118-127.
- Hasanah, H. Z., Ilyas, Y., Ibrahim, A., & Sutisna, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Dan Pertanahan Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2), 125-136.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104-115.

- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136-146.
- Marliana, I. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG).
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 60-76.
- Nurfarina, A., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 229-239.
- Nurina, S., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 86-93.
- Putri, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 292-305.
- Riski, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355-359.
- Sari, D. P., & Sartika, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6882-6893.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136-142.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1117-1134.

Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76-88.



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

LEMBAR IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk:

Isilah identitas berikut dengan lengkap dan beri tanda (✓) pada pilihan yang sesuai.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Usia : () 19-25 Tahun () 26-35 Tahun () 36-45 Tahun () > 45 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : () SMA/SMK () D3 () S1 () S2 () S3
5. Lama Kerja : () < 1 Tahun () 1-5 Tahun () 6-10 Tahun () > 10 Tahun
6. Fungsi/Bagian :
7. Status Kepegawaian : () Tetap () Kontrak

Keterangan:

Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan.

Skala Penilaian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas kepada karyawan.					
2	Pimpinan menjelaskan target kerja secara terperinci.					
3	Pimpinan menjadi teladan dalam kedisiplinan dan etika kerja.					
4	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan.					
5	Pimpinan terbuka dalam menerima saran dari karyawan.					
6	Komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik.					
7	Pimpinan cepat dan tepat dalam mengambil keputusan.					
8	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu.					
9	Pimpinan memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja.					
10	Pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan.					

B. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan.					
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan tanpa izin.					
3	Saya mematuhi seluruh peraturan perusahaan.					
4	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
6	Saya menjalankan tugas sesuai prosedur yang berlaku.					
7	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
8	Saya menerima sanksi apabila melanggar peraturan kerja.					
9	Saya menjaga sikap dan perilaku selama jam kerja.					
10	Saya menjaga fasilitas dan aset perusahaan dengan baik.					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.					
2	Pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
6	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika dibutuhkan.					
7	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi.					
9	Saya mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan.					
10	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja saya secara berkelanjutan.					

Lampiran 2 Tabulasi data Responden

TABULASI HASIL KUESIONER
VARIABEL (X1)
Gaya Kepemimpinan

Respo nden	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)										TOTAL SKOR
	X1 .1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	
1	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39
2	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	38
3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	43
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	42
6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
7	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	43
8	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39
9	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40
10	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
11	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	43
12	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	42
13	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	42
14	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	40
15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
16	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
17	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	45
18	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	43
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	44
22	4	3	3	4	5	3	3	5	2	3	35
23	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	37
24	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	37
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	37
27	4	5	4	3	2	3	5	3	4	5	38
28	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	40
29	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	36
30	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	42
31	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	41
32	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
34	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	35
35	4	5	3	3	2	4	4	4	3	5	37
36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
37	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
40	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47

TABULASI HASIL KUESIONER
VARIABEL (X2)
Disiplin Kerja

Respon den	Variabel Disiplin Kerja (X2)										TOTAL SKOR
	X2 .1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2 .9	X2. 10	
1	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	36
2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	41
4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	43
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	42
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
7	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	41
8	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
9	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	40
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	43
12	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	45
13	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	40
14	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	42
15	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	43
16	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
17	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	46
18	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	42
19	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	41
22	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	34
23	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	38
24	2	3	4	4	3	5	4	3	3	2	33
25	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	36
26	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	33
27	3	4	5	4	4	2	3	4	3	3	35
28	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	40
29	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	37
30	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	42
31	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	37
32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
35	3	4	3	2	4	4	3	4	4	5	36
36	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
37	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	44
38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
40	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	45

TABULASI HASIL KUESIONER
VARIABEL (Y)
Kinerja Karyawan

Respon den	Variabel Kinerja Karyawan (Y)										Total Skor
	Y 1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y 9	Y 10	
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	42
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	41
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
7	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	42
8	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
9	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	40
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
11	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	42
12	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
13	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	42
14	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	39
15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
18	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
22	4	3	3	4	5	3	4	3	5	2	36
23	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
24	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	35
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
26	4	4	3	3	4	3	2	5	3	4	35
27	4	5	4	3	2	3	3	5	3	4	36
28	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	40
29	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	36
30	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	43
31	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	39
32	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36
33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
34	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	35
35	4	5	3	3	2	4	5	4	4	3	37
36	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
37	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	44
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	47

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS Hasil Analisis Instrument Penelitian

Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)													
	Item	Sangat Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		$\bar{X}_1$
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
1.	P1	0	0	0	0	5	15	13	52	22	110	40	177	4,42
2.	P2	0	0	0	0	5	15	22	88	13	65	40	168	4,2
3.	P3	0	0	0	0	7	21	17	68	16	80	40	169	4,22
4.	P4	0	0	0	0	9	27	15	60	16	80	40	167	4,17
5.	P5	0	0	2	4	5	15	13	52	20	100	40	171	4,27
6.	P6	0	0	0	0	14	42	16	64	10	50	40	156	3,9
7.	P7	0	0	0	0	8	24	8	32	24	120	40	176	4,4
8.	P8	0	0	0	0	7	21	23	92	10	50	40	163	4,07
9.	P9	0	0	1	2	15	45	13	52	11	55	40	154	3,85
10.	P10	0	0	0	0	5	15	23	92	12	60	40	167	4,17
Nilai Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)														4,16

Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)												Total	$\bar{X}_2$
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju					
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)					
1.	P1	0	0	1	2	15	45	18	72	6	30	40	149	3,72	
2.	P2	0	0	0	0	7	21	21	84	12	60	40	165	4,12	
3.	P3	0	0	1	2	4	12	20	80	15	75	40	169	4,22	
4.	P4	0	0	1	2	6	18	25	100	8	40	40	160	4	
5.	P5	0	0	1	2	9	27	19	76	11	55	40	160	4	
6.	P6	0	0	1	2	3	9	16	64	20	100	40	175	4,37	
7.	P7	0	0	0	0	10	30	15	60	15	75	40	165	4,12	
8.	P8	0	0	0	0	5	15	13	52	22	110	40	177	4,42	
9.	P9	0	0	0	0	14	42	16	64	10	50	40	156	3,9	
10.	P10	0	0	2	4	8	24	19	74	11	55	40	157	3,92	
Nilai Rata-rata Variabel Disiplin Kerja (X2)														4,07	

Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

N0	Item	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)												
		Sangat tidak setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	Ȳ	
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
1.	P1	0	0	0	0	5	15	14	56	21	105	40	176	4,4
2.	P2	0	0	0	0	5	15	23	92	12	60	40	167	4,17
3.	P3	0	0	0	0	7	21	17	68	16	80	40	169	4,22
4.	P4	0	0	0	0	10	30	15	60	15	75	40	165	4,12
5.	P5	0	0	2	4	5	15	13	52	20	100	40	171	4,27
6.	P6	0	0	0	0	14	42	16	64	10	50	40	156	3,9
7.	P7	0	0	2	4	8	24	19	76	11	55	40	159	3,97
8.	P8	0	0	0	0	8	24	8	32	24	120	40	176	4,4
9.	P9	0	0	0	0	7	21	23	92	10	50	40	163	4,07
10.	P10	0	0	1	2	15	45	13	52	11	55	40	154	3,85
Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)														4,13

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.28	14.204	.538	.715
x2	37.50	15.846	.258	.751
x3	37.47	14.153	.527	.716
x4	37.53	14.563	.407	.733
x5	37.43	14.251	.390	.737
x6	37.80	13.497	.612	.702
x7	37.30	14.421	.410	.733
x8	37.62	15.266	.371	.738
x9	37.85	14.644	.334	.746
x10	37.53	15.640	.309	.745

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xx1	37.15	17.669	.501	.803
xx2	36.75	17.526	.591	.794
xx3	36.65	17.977	.463	.807
xx4	36.88	18.779	.366	.816
xx5	36.88	18.215	.383	.816
xx6	36.50	18.154	.427	.810
xx7	36.75	16.808	.611	.790
xx8	36.45	17.536	.562	.797
xx9	36.98	16.999	.591	.793
xx10	36.90	17.118	.521	.801

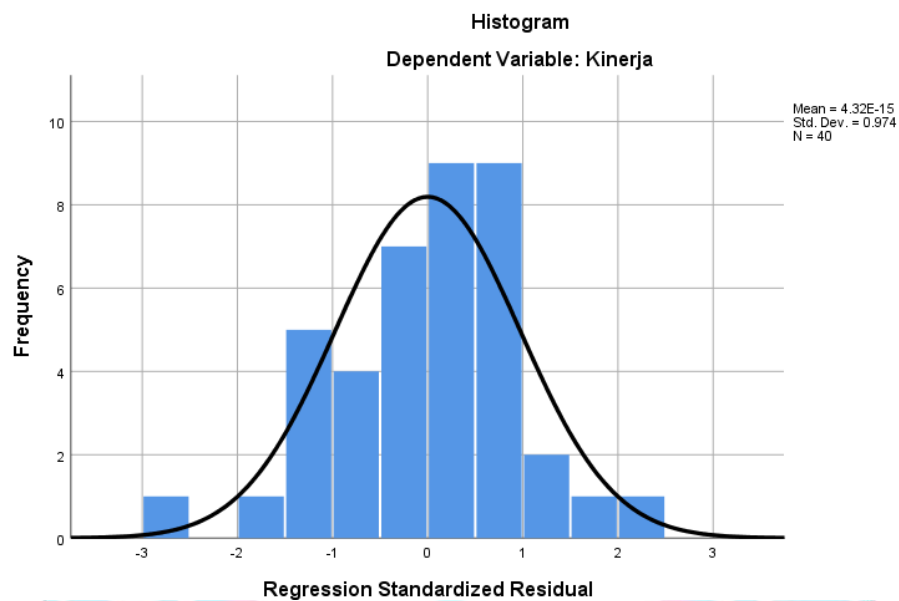
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	37.00	16.667	.602	.756
y2	37.23	19.307	.169	.801
y3	37.18	16.917	.531	.764
y4	37.28	16.666	.521	.764
y5	37.13	16.933	.410	.780
y6	37.50	16.000	.651	.748
y7	37.43	16.558	.503	.767
y8	37.00	17.385	.387	.781
y9	37.32	17.712	.455	.773
y10	37.55	17.074	.397	.781

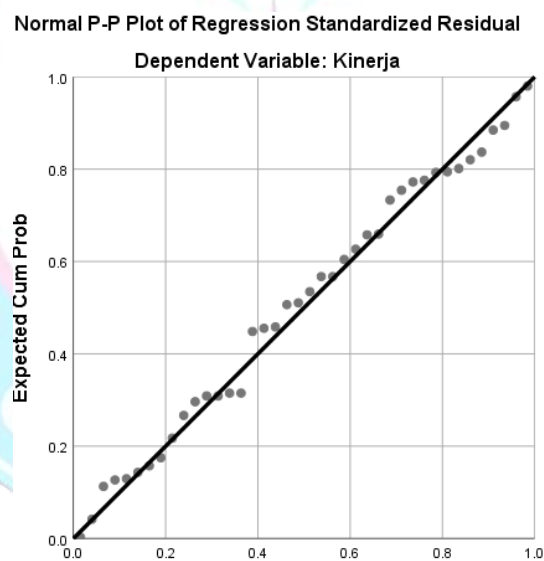
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,752	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,819	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	10	Reliabel

Uji Normalitas Histogram



Grafik Plot Of Regression Standardized Residual

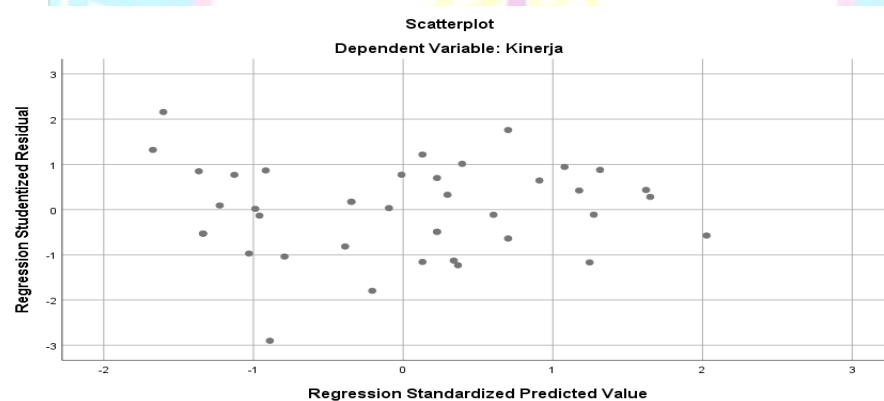


Hasil Uji Normalitas

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.9299	50.4574	41.4000	4.46805	40
Std. Predicted Value	-1.672	2.027	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.142	.521	.224	.070	40
Adjusted Predicted Value	33.8107	50.5264	41.3995	4.47381	40
Residual	-2.42249	1.75827	.00000	.83244	40
Std. Residual	-2.835	2.057	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.901	2.158	.000	1.006	40
Deleted Residual	-2.53750	1.93430	.00053	.88881	40
Stud. Deleted Residual	-3.256	2.277	-.006	1.045	40
Mahal. Distance	.101	13.513	1.950	2.226	40
Cook's Distance	.000	.155	.022	.034	40
Centered Leverage Value	.003	.346	.050	.057	40

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	-2.555	1.367		-1.869	.070		
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000	.215	4.651
Disiplin kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000	.215	4.651

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.555	1.367		-1.869	.070		
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000	.215	4.651
Disiplin kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000	.215	4.651

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-2.555	1.367		-1.869	.070
Gaya Kepemimpinan(X1)	.748	.070	.691	10.639	.000
Disiplin Kerja(X2)	.312	.064	.317	4.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.575	2	389.287	532.968	.000 ^b
	Residual	27.025	37	.730		
	Total	805.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	.85464

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

1. Tabel r (r-tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

3. Tabel F (F-Tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 4 Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 15/6-24	BAB I	- ACC - Layak ke BAB II		
Rabu 17/6-24	BAB II	- Kesimpulannya Perbaiki - Sarannya Perbaiki		
Kamis 18/6-24	BAB II	- ACC - Persiapkan full paper - Persiapkan Artikel Jurnal - Siapkan Slide/PPT - Rekomendasi Ujian		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN.0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selam. 6/5-26	BAK IV	- Tambahkan sub bab 4.1 profil objek penelitian - Nomor tabel garis hario di pada tabel. - Spasi teks 1.5 spasi - Tambahkan sub bab Tanggapan Responden terhadap Analisis - Tabel 4.6 validitas dengan tabel 5.5 dan Output SPSS.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN.0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 4/6-20	BAB IV	Telmis Penulisan Spasi, judul BAB, judul tabel, - Tabel 4.6 s.d 4.8 diganti. - Uji Validitas tabel diganti dgn hasil uji SPSS. - Uji Normalitas & t-tabel. Gambar scatter plot dan tabel hasil uji Normalitas. - Persamaan regresi linier. - Pembahasan.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN.0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabun 7/1-26	bab III	- Populasi dan Sampel di detilkan - Uji Instrumen dan uji hipotesis		
Jumat 9/1-26	bab III	- Acc. - Persiapkan untuk Seminar Proposal - Siapkan Quis dan - Siapkan Slide PPT.	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN.0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Semin 24/11-25	BAB I	- Acc. - Lanjutkan ke BAB II		
Semin 5/1-26	BAB II	- Sitasi dan kutipan. - Telusurkan. - Penelitian terdahulu. - Kerangka berpikir. - Hipotesis.		
Oral 6/1-26	BAB III	- Acc. - Lanjutkan ke BAB II		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN.0213057202

Jalan Patah No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : MARYANI, S.E., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/4 2026	BAH IV	- revisi penulisan tabel. - revisi penulisan gambar		
11/5 2026	BAH IV	- revisi margin & penulisan referensi		
18/5 2026	BAH IV	- Ace input BAH V		
22/5 2026	BAH V	- Ace BAH V - Ace KOMPAS (input dan bung I).		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M.
 NIDN 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERTAMINA
 SUBSURFACE DEVELOPMENT AREA 1 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : MARYANI, S.E., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/11 2025	BAB I	- Perbaiki Margin - Perbaiki spasi & layout - Perbaiki penulisan referensi - Gunakan Bullet & Numbering - Sesuaikan pda muka level 144		
12/12 2025	BAB I	- Perbaiki penulisan halaman - Layout BAB II		
20/12 2025	BAB II	- Perhatikan muka level 144		
22/12 2025	BAB III	- Rapikan penulisan daftar arahan		
8/1 2026	BAB II & BAB III	- A.C. kint & upro		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Destiana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M.
 NIDN 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GEDE SUKA ASTAWA
NIM : 2022110010
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERTAMINA HULU
 ROKAN ZONA 4 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : MARYANI, S.E., M.M.

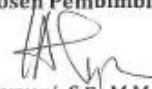
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/12/2021	BAB I	- Perbaiki Margin: left = 4, Right = 3 - Top = 3 & Bottom = 3 - Perbaiki Spasi: dalam penulisan - penggunaan referensi: Style APA - Perbaiki graf masalah - penggunaan numbering - multilevel - Styling		
12/12/2021	BAB I	- Perbaiki penomoran halaman		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



Maryani, S.E., M.M.
 NIDN 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5 Dokumentasi



Lampiran 6 Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Gede Suka Astawa adalah penulis dari skripsi ini, Penulis lahir di Air talas Muara Enim, Sumatra Selatan pada tanggal 01 Oktober 1989 Putra dari Pasangan Bapak ketut yasa dan Ibu cening sumarsi anak kelima dari 5 bersaudara Penulis memulai Pendidikan formal di SD Negeri 1 Desa Air talas Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim, Kemudian Melanjutkan Pendidikan di SMP

Negeri 3 Desa Lubuk Raman Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim. Setelah Lulus dari SMP Negeri 3 Lubuk Raman, Kemudian Melanjutkan Kembali Pendidikan di SMK Pratiwi Prabumulih, Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, Penulis Melanjutkan Pendidikan Profesional 1 Tahun di Palcomtech Prabumulih, penulis tidak langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dikarenakan penulis bekerja. Dan Untuk Memperbaiki Karir pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Mudah-mudahan akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi. Dengan semangat, motivasi dan ketekunan yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Subsurface Development Area 1 Kota Prabumulih.