# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS DI KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

RIESKA RINDU KINANTI
2022110034

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

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS DI KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

RIESKA RINDU KINANTI
2022110034

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

# HALAMAN PENGESAHAN

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS DI KOTA PRABUMULIH

**LAPORAN TUGAS SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih**


**Oleh:**

**Rieska Rindu Kinanti**

**2022110034**


Prabumulih, 28 Juli 2026

| **Pembimbing I** | **Pembimbing II** |
|---|---|
| Sebri Hesinto, S.E.,M.Si | Herlina, S.Pd.,M.Pd |
| NUPTK.2235765666130263 | NUPTK.1858759660300092 |

**Ketua Program Studi Mnajemen**

Hu.Zakaria Harahap,S.E.I.M.H.I.

NUPTK.8352757658130193

# HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih"** telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 12 Juni 2026.

Prabumulih, 12 Juni 2026
Tim Penguji Tugas Akhir

**Ketua:**

1. Sebri Hesinto, S.E.,M.Si_ ( )
   NUPTK.2235765666130263

**Anggota:**

1. Herlina, S.Pd.,M.Pd ( )
   NUPTK.1858759660300092

2. Yudi Tusri, S.E.,M.Si. ( )
   NUPTK. 2146750651130173

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

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

**Program Studi Manajemen**

H. Zakaria Harahap,S.E.I.M.H.I.
NUPTK.8352757658130193

# PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Rieska Rindu Kinanti |
| NIM | : 2022110034 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Gas di Kota Prabumulih" merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, 28 Juli 2026

Yang Membuat Pernyataan

Rieska Rindu Kinanti

2022110034

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto:**

"Setiap langkah kecil dalam menulis adalah jejak yang perlahan menuntun pada kata selesai"

"Setiap revisi adalah langkah maju menuju kesempurnaan , dan sedikit demi sedikit, akhirnya semua terselesaikan"

"Bukan perjalanan yang singkat, namun akhirnya semua terlewati dan selesai, ALLHAMDULILLAH"

~Rieska Rindu Kinanti~

Kupersembahkan kepada:

1.Papa Tercinta

2. Mama Tercinta

3. Adik Beradik Saudara Sekandung

4. Seluruh keluarga besar

5. Seluruh sahabat perjuangan organisasi

6. Dosen Pembimbing I dan II

7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

8. Teman Seperjuangan tanpa terkecuali

9. Almamater Tercinta

10. Dan untuk jodoh saya

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA GAS KOTA PRABUMULIH

Oleh:
Rieska Rindu Kinanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Email: rrk.kinanti.2004@gmail.com

## ABSTRAK

**Rieska Rindu Kinanti "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih*". (Di bawah bimbingan Bapak Sebri Hesinto, S.E.,M.Si. dan Ibu Herlina, S.Pd.,M.Pd).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 52 responden. Data dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, dan hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel reliabel. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 1{,}510 - 0{,}013\ X_1 + 0{,}975X_2 +$ e. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{thitung} - 0{,}200 > \text{ttabel} = 2{,}009$) dan variabel pelatihan juga berpengaruh signifikan ($\text{thitung} = 19{,}492 > \text{ttabel } 2{,}009$). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ($\text{Fhitung} = 198.321 > \text{Ftabel} = 4{,}03$) dan Sig (0,000 >0,05). Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa 89,0% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA GAS KOTA PRABUMULIH

Oleh:
Rieska Rindu Kinanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Email: rrk.kinanti.2004@gmail.com

## ABSTRACT

**Rieska Rindu Kinanti "*The Influence of Work Discipline and Job Training on Employee Performance of PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih*". (Mr. Sebri Hesinto, S.E., M.Si. and Mrs. Herlina, S.Pd., M.Pd).**

This study aims to determine the influence of work discipline and job training on employee performance at PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih. This study uses a quantitative method with a saturated sample technique, namely the entire population is used as a sample of 52 respondents. The data was analyzed using the SPSS program. The validity test results show that all statement items are valid, and the reliability test results show that all variables are reliable. The results of the multiple linear regression analysis were obtained with a regression equation $Y = 1{,}510 - 0{,}013\,X_1 + 0{,}975X_2 +$ e. The results of the t test showed that the work discipline variable did not have a significant effect on employee performance ( and the training variable also had a significant effect The results of the F test showed that simultaneously the two independent variables had a significant effect on the dependent variables $(\text{thitung} - 0{,}200 > \text{ttabel} = 2{,}009)(\text{thitung} = 19{,}492 > \text{ttabel } 2{,}009).\ \text{Fhitung} = 198.321 > \text{Ftabel} = 4{,}03)$ and Sig (0.000 >0.05). The value of the determination coefficient ($R^2$) of 0.890 showed that 89.0% of employee performance variables were influenced by work discipline and job training, while the remaining 11.0% were influenced by other variables that were not studied in this study.

**Kata Kunci:** Work Discipline, Job Training, Employee Performance

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

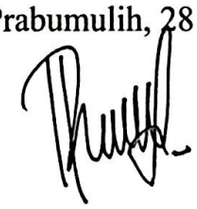
1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M.selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap,S.E.I.M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unversitas Prabumulih atas ilmu yang diberikan selama perkuliahan
7. Pimpinan dan seluruh karyawan di PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih atas izin dan bantuan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua tersayang, Papa Sutrisno dan Mama Karti Ermayani. Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Meskipun papa dan mama tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Segala perjuangan Papa dan Mama menjadi kekuatan dan motivasi bagi penulis

untuk terus berjuang hingga berhasil menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana.

9. Adik laki – laki Ridho Adriano dan adik perempuan saya Risty Anggraeni, yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh positif, baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta berusaha menjadi panutannya di masa yang akan datang kelak.
10. Untuk Teman dan Sahabatku yang tidak bisa ku sebut satu-satu. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Untuk tawa yang menguatkan, pelukan yang menenangkan dan semangat yang tak henti-hentinya kalian bagikan. Tanpa kalian, mungkin perjuangan ini akan terasa jauh lebih berat.
11. Terakhir, Kepada diri saya sendiri Rieska Rindu Kinanti. Terima kasih telah bertahan, berusaha, dan menyelesaikan dengan sebaik mungkin apa yang telah dimulai. Setiap doa, usaha, dan air mata menjadi sanksi betapa berharganya proses ini. Semoga langkah ke depan semakin kuat, terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik, dan mampu memberi manfaat bagi sekitar.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, 28 Juli 2026



Rieska Rindu Kinanti
NIM. 2022110034

# DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**
**HALAMAN PENGESAHAN** ..... **ii**
**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... **iii**
**PERNYATAAN INTEGRITAS** ..... **iv**
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **v**
**ABSTRAK** ..... **vi**
**ABSTRACT** ..... **vii**
**KATA PENGANTAR** ..... **viii**
**DAFTAR ISI** ..... **x**
**DAFTAR TABEL** ..... **xiv**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xv**
**DAFTAR SINGKATAN** ..... **xvi**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xvii**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 4
1.3 Batasan Masalah ..... 5
1.4 Tujuan Penelitian ..... 5
1.5 Manfaat Penelitian ..... 5
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **6**
2.1 Landasan Teori ..... 6
2.1.1 Disiplin Kerja ..... 6
2.1.1.1 Tujuan Disiplin ..... 7
2.1.1.2 Manfaat Disiplin ..... 7
2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin ..... 8
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..... 8
2.1.1.5 Dimensi Disiplin Kerja ..... 9
2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja ..... 10
2.1.2 Pelatihan Kerja ..... 11
2.1.2.1 Tujuan Pelatihan ..... 12
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan ..... 14
2.1.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan ..... 14

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja ..... 15
2.1.2.5 Dimensi Pelatihan ..... 15
2.1.2.6 Indikator Pelatihan ..... 16
2.1.3 Kinerja Karyawan ..... 17
2.1.3.1 Tujuan Kinerja Karyawan ..... 18
2.1.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan ..... 18
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan ..... 19
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..... 19
2.1.3.5 Dimensi Kinerja Karyawan ..... 19
2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan ..... 20
2.2 Penelitian Terdahulu ..... 21
2.3 Kerangka Pemikiran ..... 23
2.4 Hipotesis ..... 24
**BAB III METODE PENELITIAN ..... 25**
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 25
3.1.1 Lokasi Penelitian ..... 25
3.1.2 Waktu Penelitian ..... 25
3.1.3 Objek Penelitian ..... 25
3.2 Metode dan Desain Penelitian ..... 25
3.2.1 Metode Penelitian ..... 25
3.2.2 Desain Penelitian ..... 26
3.2.3 Pendekatan Penelitian ..... 26
3.3 Populasi dan Sampel ..... 27
3.3.1 Populasi ..... 27
3.3.2 Sampel ..... 27
3.4 Definisi Variabel Penelitian ..... 27
3.4.1 Variabel Penelitian ..... 27
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian ..... 28
3.5 Jenis Data dan Sumber Data ..... 30
3.5.1 Jenis Data ..... 30
3.5.2 Sumber Data ..... 30
3.6 Teknik Pengumpulan Data ..... 31
3.7 Instrumen Penelitian ..... 32
3.7.1 Uji Validitas ..... 33
3.7.2 Uji Reliabilitas ..... 34
3.8 Teknik Analisis Data ..... 35

3.8.1 Uji Asumsi Klasik ..... 36
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda ..... 37
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) ..... 38
3.9 Uji Hipotesis ..... 38
3.9.1 Uji Parsial (t) ..... 39
3.9.2 Uji Simultan (f) ..... 39
3.9.3 Koefisien Determinasi $R2$ ..... 40
**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 41**
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian ..... 41
4.1.1 Sejarah PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih ..... 41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan ..... 43
4.1.3 Struktur Orgnisasi ..... 44
4.2 Gambaran Umum Responden ..... 44
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia ..... 45
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 46
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan ..... 46
4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner ..... 47
4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1) ..... 48
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X2) ..... 49
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) ..... 50
4.4 Hasil Instrumen Penelitian ..... 51
4.4.1 Uji Validitas ..... 51
4.4.2 Uji Reliabilitas ..... 53
4.5 Uji Asumsi Klasik ..... 55
4.5.1 Uji Normalitas ..... 55
4.5.2 Uji Multikoliniearitas ..... 58
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas ..... 58
4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda ..... 59
4.5.5 Analisis Koefisien Korelasi ..... 61
4.6 Uji Hipotesis ..... 62
4.6.1 Uji T (Uji Parsial) ..... 62
4.6.2 Uji F (Simultan) ..... 63
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ($R2$) ..... 64
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian ..... 65

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** ..... **67**
5.1 Kesimpulan ..... 67
5.2 Saran ..... 68
**DAFTAR PUSTAKA** ..... **70**
**LAMPIRAN** ..... **72**

UNIVERSITAS PRABUMULIH
UNPRA
2000

# DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... 21
Tabel 3.1 Definisi Operasional ..... 29
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert ..... 33
Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor ..... 35
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi ..... 38
Tabel 4.1 Daftar Pelatihan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih ..... 42
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia ..... 45
Tabel 4.3 Responden Menurut Jenis Kelamin ..... 46
Tabel 4.4 Responden Menurut Pendidikan ..... 46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1) ..... 48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X2) ..... 49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) ..... 50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) ..... 52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2) ..... 52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... 53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) ..... 54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2) ..... 54
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... 54
Tabel 4.14 Tabel Multikoliniearitas ..... 58
Tabel 4.15 Regresi Liniear Berganda ..... 60
Tabel 4.16 Hasil Analisis Korelasi ..... 61
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T) ..... 62
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F) ..... 63
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 65

# DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran ..... 23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pertamina Gas Kota Prabumulih ..... 44
Gambar 4.2 Histogram ..... 56
Gambar 4.3 Normal P-Plot ..... 56
Gambar 4.4 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test ..... 57
Gambar 4.5 Scatterplot ..... 59

UNIVERSITAS PRABUMULIH
UNPRA
2000

# DAFTAR SINGKATAN

| **Singkatan** | **Kepanjangan** |
|---|---|
| SDM | : Sumber Daya Manusia |
| SOP | : *Standard Operating Procedure* |
| HO | : *Null Hypothesis* |
| Ha | : *Alternative Hypothesis* |
| SPSS | : *Statistical Package For The Social Sciences* |
| df | : *Degrees of Freedom* |
| OLS | : *Ordinary Least Squares* |
| VIF | : *Variance Inflation Factor* |
| TOL | : *Tolerance* |
| KD | : Koefisien Determinasi |
| PGN | : Perusahaan Gas Negara |

# DAFTAR LAMPIRAN

Halaman


Lampiran 1 Kuesioner Penelitian ..... 73
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden ..... 77
Lampiran 3 Gambar PT Pertamina Gas ..... 80
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian ..... 82
Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian ..... 83
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian ..... 84
Lampiran 7 Daftar Pekerja/Mitra District Pertagas Prabumulih ..... 85
Lampiran 8 Daftar Peserta Pelatihan Pekerja Pertagas Prabumulih ..... 86
Lampiran 9 Tabel Distribusi Nilai R ..... 87
Lampiran 10 Tabel Distribusi T ..... 88
Lampiran 11Tabel Distribusi F ..... 90
Lampiran 12 Output SPSS ..... 91
Lampiran 13Kartu Bimbingan ..... 98
Lampiran 14 Riwayat Hidup ..... 105

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan di era kompetisi global saat ini sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM bukan sekedar faktor pendukung melainkan menjadi inti penggerak dan penentu arah pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu mengembangkan potensi karyawannya secara optimal akan memiliki daya saing yang berkelanjutan. Menurut Yohanson, *et al.* (2021), SDM merupakan faktor sentral dalam organisasi karena seluruh aktivitas perusahaan direncanakan, dikelola, dan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, peran SDM menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama disiplin kerja dan pelatihan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta standar kerja yang berlaku di perusahaan. Sementara itu, pelatihan kerja berfungsi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Penerapan disiplin kerja dan pelatihan yang efektif diharapkan dapat mendorong karyawan bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja.

PT Pertamina Gas Kota Prabumulih merupakan perusahaan yang berdiri pada tanggal 23 Februari 2007 dan merupakan anak perusahaan dari PT Perusahaan Gas Negara yang bergerak pada sub holding gas di Indonesia. Perusahaan ini menjalankan kegiatan usaha di bidang niaga, transportasi, pemprosesan, dan distribusi gas. Dalam rangka meningkatkan kompetensi karyawan, PT Pertamina Gas telah melaksanakan pelatihan industri berupa Flow Metering dan Custody Transfer pada tanggal 20 Oktober 2025 selama 3 hari sebagai upaya mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sarana manajemen untuk membentuk perilaku karyawan agar mematuhi peraturan dan norma yang berlaku (Enriko & Arianto, 2022). Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan terhadap jam kerja dan kehadiran karyawan. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mematuhi peraturan, prosedur kerja, dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin biasanya menjalankan tugas dengan konsisten bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan memiliki semangat kerja yang baik.

Kedisiplinan di PT Pertamina Gas dapat diukur melalui daftar hadir karyawan. Nilai kedisiplinan tercermin dari berbagai indikator, seperti tingkat kehadiran, kepatuhan jam kerja dan kualitas hasil kerja. Sebagai contoh , pengamatan terhadap daftar hadir karyawan di perusahaan ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kedisiplinan. Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh melalui wawancara dengan salah satu karyawan dari total 52 karyawan masih terdapat beberapa karyawan yang dianggap kurang disiplin, seperti sering datang terlambat dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Permasalahan ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan apabila tidak ditangani dengan baik.

Hal ini secara langsung mempengaruhi hasil kerja dan tingkat produktivitas perusahaan. Karyawan menyatakan bahwa disiplin hadir tepat waktu dan mematuhi aturan perusahaan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari profesionalitas kerja. Selain itu, mereka menerima bahwa setiap tanggung jawab disertai konsekuensi sehingga apabila terjadi kesalahan karyawan siap menanggungnya sesuai ketentuan perusahaan. Sikap disiplin seperti ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Salah satu cara yang sering digunakan perusahaan untuk mengesankan pemahaman yang sama adalah dengan memberikan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menekankan pada praktik kerja guna meningkatkan kemampuan karyawan dan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas. Pelatihan kerja merupakan proses yang direncanakan

untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Sudaryo 2023:121). Karyawan menilai bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan bermanfaat dalam menambah pengetahuan, memperbaiki cara kerja, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan tugas serta membantu mereka memahami pekerjaan secara mendalam, materi pelatihan disampaikan secara sistematis dan mudah dipahami sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif . Selain itu, pelatihan juga dianggap mampu meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari .

Bagi PT Pertamina Gas Kota Prabumulih untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bekerja secara profesional dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat menambah pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman terhadap prosedur dan standar operasional perusahaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, lebih cepat beradaptasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan tepat waktu. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.

Sebaliknya, karyawan yang tidak mengikuti pelatihan umumnya memiliki keterbatasan dalam penguasaan pekerjaan dan kurang memahami perkembangan sistem kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Hustia 2020:83). Bagi PT Pertamina Gas Kota Prabumulih, kinerja karyawan sangat

penting karena kegiatan operasional perusahaan menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, dan kemampuan teknis yang memadai. Meskipun disiplin kerja dan pelatihan kerja telah diterapkan, masih ditemukan kendala seperti ketidaktepatan waktu, kurangnya kepatuhan terhadap SOP, dan keterbatasan keterampilan teknis.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pelatihan kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dan perilaku kerja karyawan di lapangan dapat menghambat efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pelatihan kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dan perilaku kerja karyawan di lapangan dapat menghambat efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan keputusan manajerial yang lebih tepat bagi perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**."

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih?

## 1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Maka penelitian ini dibatasi pada karyawan di kantor PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih yang diteliti dalam penelitian ini.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kota Prabumulih**.**

## 1.5 Manfaat Penelitian

**1. Manfaat Akademis**

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap memperkaya literatur tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih.

**2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

   Menambah wawasan, referensi, dan pengalaman penulis mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi PT Pertamina Gas Prabumulih.

**3. Manfaat Teoritis**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan guna menciptakan ketertiban dan kelancaran aktivitas organisasi. Kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Oleh karena itu, instansi perlu menetapkan aturan disiplin kerja yang jelas, mudah dipahami, serta dapat diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Aturan disiplin yang tegas berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap dan bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Disiplin kerja yaitu sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan kerja (Setiawan, 2023). Disiplin dapat tercermin dari ketepatan waktu kehadiran serta kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja juga dipandang sebagai metode yang digunakan oleh pimpinan untuk membangun hubungan dengan karyawan sehingga mampu membentuk kebiasaan kerja yang sesuai dengan aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Tommy & Mauli, 2020).

Menurut Enriko dan Arianto (2022), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan instansi. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menaati pedoman, prosedur operasional, dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung melaksanakan tugas secara teratur, bertanggung jawab, serta menunjukkan etika kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja dan produktivitas organisasi.

Disiplin kerja memberikan manfaat dalam membiasakan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan sehingga mampu menunjang kinerja mereka. Agar disiplin dapat berjalan secara efektif, diperlukan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawab, cara pelaksanaan pekerjaan, waktu penyelesaian, serta pihak yang menerima pertanggungjawaban hasil kerja. Kejelasan tersebut akan membantu meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses pengendalian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai alat pengendali perilaku, tetapi juga sebagai fondasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

#### 2.1.1.1 Tujuan Disiplin

Menurut Darman *et al* (2022) memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Karyawan dapat mematuhi dengan semua peraturan ketenagakerjaan dan kebijakan. keduanya tertulis dan tidak tertulis, dan bersedia melaksanakan perintah dengan baik.
2. Karyawan diharapkan mampu untuk melaksanakan mereka tugas sebaik mungkin dan menyediakan pelayanan kepada pihak terkait kepada perusahaan sesuai dengan pekerjaannya tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan fasilitas berupa barang perusahaan dengan sebaik-baiknya.

#### 2.1.1.2 Manfaat Disiplin

Disiplin memiliki beberapa manfaat dalam pandangan (Kaloko, 2021) sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Para karyawan menunjukkan semangat dan gairah kerja yang tinggi serta inisiatif dalam melaksanakan tugas.

3. Tanggung jawab yang besar dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
4. Rasa kepemilikan dan solidaritas yang kuat berkembang di kalangan karyawan.
5. Efisiensi dan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

### 2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin

Dari sudut pandang dalam Anggerdini *et al* (2023) ada 2 jenis-jenis disiplin kerja yang dapat membantu pemimpin perusahaan dalam kedisiplinan yang dapat diterapkan kepada karyawan yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

   Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai pelanggaran fokus utama disini adalah "*Self Discipline*" yaitu disiplin yang berasal dari diri seseorang yang pada hakikatnya suatu tanggapan keinginan dalam mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Disiplin Korektif

   Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran suatu bentuk hukuman atau tindakan kedisiplinan (*disciplinary action*) yang bertujuan untuk mendidik dan memperbaiki kesalahan agar tidak terulang di masa depan.

### 2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Darman *et al,* 2022) diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

   Disiplin karyawan akan meningkat jika mereka memahami tujuan pekerjaan dalam menyelesaikan hadir bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.

2. Teladan Pimpinan

   Pimpinan yang menunjukkan sikap disiplin akan menjadi panutan bagi karyawan sehingga mendorong mereka untuk ikut berperilaku disiplin.

3. Balas Jasa

   Pemberian imbalan yang adil, seperti gaji dan insentif membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja disiplin.

4. Keadilan

   Penerapan aturan dan sanksi yang adil membuat karyawan merasa diperlakukan sama sehingga mereka lebih patuh terhadap aturan yang berlaku.

5. Pengawasan Melekat

   Pengawasan yang dilakukan secara rutin dan langsung membantu memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai aturan.

6. Sanksi Hukuman

   Sanksi yang tegas namun proporsional dapat mencegah karyawan melakukan pelanggaran dan meningkatkan kedisiplinan.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan membuat karyawan lebih menghargai peraturan dan tidak mengulang pelanggaran.

8. Hubungan Kemanusiaan

   Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan menciptakan lingkungan nyaman sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

### 2.1.1.5 Dimensi Disiplin Kerja

Adapun dimensi - dimensi untuk disiplin kerja menurut (Enriko & Arianto, 2022) sebagai berikut:

1. Kehadiran Karyawan

   Menggambarkan ketepatan waktu dan konsistensi karyawan dalam hadir bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.

2. Etika Berpakaian

   Menunjukkan kepatuhan karyawan dalam menggunakan pakaian atau seragam kerja sesuai aturan perusahaan.

3. Pemanfaatan Fasilitas Kerja

   Menggambarkan sejauh mana karyawan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik, benar, dan tidak menyalahgunakannya.

4. Bekerja Sesuai Standar Perusahaan

   Menilai apakah karyawan menjalankan tugas sesuai prosedur, aturan, dan standar operasional yang telah ditetapkan.

5. Bertanggung Jawab

   Menunjukkan keseriusan karyawan dalam menyelesaikan tugas, menjaga kualitas pekerjaan dan menerima konsekuensi atas pekerjaannya.

#### 2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator – indikator untuk disiplin kerja menurut (Enriko & Arianto, 2022) sebagai berikut:

1. Datang dan Pulang Kerja Tepat Waktu

   Menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab kerja.

2. Berpenampilan Rapi, Sopan, dan Profesional

   Mencerminkan sikap menghargai lingkungan kerja serta menjaga citra diri dan perusahaan.

3. Menjaga Kebersihan, Keamanan, dam Kelayakan Fasilitas Kerja

   Menunjukkan kepedulian karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

4. Mematuhi SOP yang berlaku

   Menggambarkan ketaatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan prosedur perusahaan.

5. Tanggung Jawab atas Tindakan dan Keputusan

   Mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan atas setiap tindakan dan keputusan dalam bekerja

### 2.1.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing karyawan. Perusahaan yang secara konsisten menyelenggarakan pelatihan akan mampu membentuk sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan yang relevan dengan perkembangan industri memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, baik dari segi teknologi maupun tuntutan pekerjaan.

Pelatihan kerja yaitu pendidikan jangka pendek yang lebih menekankan pada praktik guna meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi kesalahan dalam pekerjaan (Sudaryo, 2023:121). Melalui pelatihan yang terencana, karyawan dapat memahami prosedur kerja dengan lebih baik dan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi. Pangestika *et al.* (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan agar individu mampu melaksanakan tugas secara memuaskan dalam situasi kerja, sekaligus mencegah keusangan keterampilan di seluruh tingkatan organisasi. Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam menjaga kompetensi karyawan agar tetap relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Pelatihan kerja juga dipahami sebagai proses terencana untuk mengubah perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi (Maulida & Pratama, 2024). Pelatihan merupakan sistem kerja yang harus diikuti oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas yang dihadapi. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan turut memperkuat sikap profesional, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang tepat akan merasa lebih percaya diri, siap, dan kompeten dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan kerja memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, mampu memahami prosedur kerja secara mendalam, serta lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Pelatihan juga meningkatkan

kepercayaan diri, ketelitian, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga hasil kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

Sebaliknya, karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja umumnya memiliki keterbatasan dalam penguasaan pekerjaan, kurang memahami standar operasional yang berlaku, serta cenderung melakukan kesalahan kerja. Kondisi tersebut dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam membedakan kualitas kinerja karyawan serta berperan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan penguasaan keterampilan kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga membantu karyawan dalam mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Secara umum, pelatihan memberikan manfaat yang signifikan terhadap peningkatan hasil kerja karyawan, motivasi kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

#### 2.1.2.1 Tujuan Pelatihan

Menurut *(*Dan *et al.,* 2023*)* pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

   Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan agar hasil kerja mereka lebih banyak dan lebih baik.

2. Efisiensi

   Membantu karyawan bekerja lebih cepat, tepat, mengurangi pemborosan waktu maupun biaya.

3. Kerusakan

   Mengurangi tingkat kesalahan kerja yang bisa menyebabkan kerusakan pada alat, mesin, atau bahan yang digunakan. Melalui pelatihan, karyawan jadi lebih paham cara mengoperasikan peralatan dengan benar, memahami prosedur kerja serta mengetahui langkah yang aman.

4. Kecelakaan

   Menekan resiko kecelakaan kerja dengan memberikan pemahaman tentang prosedur keselamatan.

5. Pelayanan

   Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan sehingga lebih ramah, cepat dan profesional.

6. Moral

   Membuat karyawan lebih percaya diri dan termotivasi karena merasa diperhatikan oleh perusahaan.

7. Karier

   Membantu karyawan mengembangkan kemampuan untuk naik jabatan atau memperbaiki masa depan kariernya.

8. Konseptual

   Memberikan pemahaman yang lebih luas tentang cara berpikir,merencanakan, dan mengambil keputusan dalam pekerjaan.

9. Kepemimpinan

   Membentuk kemampuan memimpin sehingga karyawan siap menjadi pemimpin tim atau posisi yang lebih tinggi.

10. Balas Jasa

    Menjadi bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan tetap loyal.

11. Konsumen

    Meningkatkan kepuasan konsumen melalui pelayanan dan kualitas kerja yang lebih baik setelah pelatihan.

### 2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan berdasarkan (Kurniasari *et al.,* 2020*):*

1. Produktivitas *(Productivity*)

   Pelatihan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga dapat menaikkan produktivitas kerja perusahaan.

2. Kualitas (*Quality*)

   Pelatihan membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan agar tetap terjaga dan terus berkembang.

3. Moral (*Morale*)

   Pelatihan meningkatkan prestasi dan peluang kenaikan upah, yang pada akhirnya mendorong karyawan lebih semangat dan bertanggung jawab.

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

   Kesempatan mengikuti pelatihan menjadi bentuk penghargaan atas kinerja karyawan dan membantu mereka mengembangkan diri.

5. Keselamatan dan Kesehatan (*Healthy and Safety*)

   Pelatihan membantu mencegah kecelakaan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

6. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Provention*)

   Pelatihan mendorong kreativitas dan membuat kemampuan karyawan tetap relevan dengan perkembangan teknologi.

7. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

   Pelatihan memberi kesempatan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta perkembangan dirinya karyawan sehingga dapat menaikkan produktivitas kerja perusahaan.

### 2.1.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan

Jenis -jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi dari sisi (Safitri, 2020) antara lain:

1. Pelatihan Keterampilan (*Skills Training*)

   Menekankan pada peningkatan kemampuan teknis atau operasional tertentu.

2. Pelatihan Ulang (*Retraining)*

   Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi atau cara kerja yang baru.

3. Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross-Fungtional Training*)

   Mengajarkan pengetahuan tentang berbagai bidang pekerjaan lain dalam perusahaan.

4. Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross-Fungtional Training*)

   Mengajarkan pengetahuan tentang berbagai bidang pekerjaan lain dalam perusahaan.

5. Pelatihan Tim (*Team Training*)

   Diciptakan untuk memperbaiki keterampilan kerjasama, komunikasi, dan kekompakan dalam tim.

6. Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*)

   Mendorong pikiran inovatif dan cara baru dalam menyelesaikan masalah.

#### 2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Sesuai dalam pandangan (Fadili *et al.*,2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip – prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi instruktur dan peserta pelatihan

#### 2.1.2.5 Dimensi Pelatihan

Adapun dimensi - dimensi pelatihan menurut (Sudaryo, 2023) yaitu:

1. Materi Pelatihan

   Materi adalah isi atau topik yang dipelajari selama pelatihan. Materi yang baik harus relevan dengan pekerjaan, mudah dipahami, dan membantu meningkatkan kemampuan karyawan.

2. Metode Pelatihan

   Metode pelatihan adalah cara penyampaian pelatihan, seperti ceramah, diskusi, praktik langsung, atau simulasi. Metode yang tepat akan membuat pelatihan lebih efektif dan tidak membosankan.

3. Kemampuan Pelatih

   Kemampuan pelatih berkaitan dengan sejauh mana pelatih menguasai materi dan mampu menjelaskan dengan jelas. Pelatih yang kompeten akan membuat peserta lebih mudah memahami materi.

4. Sesi Masa Pelatihan

   Sesi masa pelatihan menjelaskan durasi, waktu, dan jadwal pelatihan. Jadwal yang teratur dan durasi yang pas akan membantu peserta fokus dan tidak cepat jenuh.

5. Sarana dan Fasilitas

   Fasilitas seperti ruang pelatihan, alat bantu, media presentasi, dan perlengkapan lainnya harus memadai agar proses pelatihan berjalan lancar.

**2.1.2.6 Indikator Pelatihan**

Adapun indikator – indikator pelatihan menurut (Sudaryo, 2023) yaitu:

1. Kejelasan dan Pemahaman Materi Pelatihan

   Menunjukkan sejauh mana materi pelatihan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh peserta.

2. Ketertiban dalam Pemecahan Masalah Kerja

   Mencerminkan sikap disiplin dan kerja sama peserta dalam menerapkan materi pelatihan untuk menyelesaikan masalah kerja.

3. Kompetensi dan Peran Aktif Pelatih

   Menunjukkan kompetensi pelatih dalam mengarahkan, mendorong semangat, serta mengevaluasi peserta secara objektif.

4. Kedisiplinan dalam Pelaksanaan Pelatihan

   Menggambarkan kepatuhan terhadap waktu pelatihan agar kegiatan berjalan efektif dan terstruktur.

5. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pelatihan
   Menunjukkan dukungan sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran proses pelatihan.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan karena mencerminkan kualitas serta produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana karyawan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan ialah tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu yang menunjukkan hasil atau prestasi kerja yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Hustia, 2020:83) Kinerja yang baik umumnya muncul ketika karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Selain sebagai hasil kerja, Menurut Rangga *et al* (2024) kinerja karyawan juga dipandang sebagai perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan tugas yang dapat diamati dan dinilai. Kontribusi setiap karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dapat diukur melalui kinerja mereka. Adhari (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan tertentu yang ditunjukkan melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung serta adanya arahan yang jelas dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal.

Dengan dukungan tersebut, karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Melalui kinerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan serta sebagai dasar dalam

menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia. Penilaian yang tepat akan membantu perusahaan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja menjadi tolak ukur utama dalam menilai kompetensi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu dikelola dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

#### 2.1.3.1 Tujuan Kinerja Karyawan

Dari sisi pandangan Riana (2020) menjelaskan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah:

1. Mengatur fungsi organisasi dengan baik dan cepat dengan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan seperti promosi, pemindahan, dan pemecatan.
3. Menemukan kebutuhan pelatihan yang ada dan menetapkan ukuran untuk mengevaluasi program pelatihan.
4. Memberikan informasi kepada karyawan mengenai kinerja mereka.
5. Menjadi landasan dalam memberikan penghargaan.

#### 2.1.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Jika melihat pendapat dari (Pratiwi *et al*, 2024.) menyatakan manfaat kinerja karyawan adalah:

1. Evaluasi Tujuan dan Saran
2. Evaluasi Rencana
3. Evaluasi Lingkungan
4. Evaluasi Proses Kinerja
5. Evaluasi Pengukuran Kinerja
6. Evaluasi Hasil

### 2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut (Darman *et al*, 2022) jenis-jenis kinerja karyawan adalah:

1. Pendekatan Sikap

   Menilai kinerja berdasarkan sikap karyawan dalam bekerja, seperti motivasi, kedisiplinan dan tanggung jawab.

2. Pendekatan Perilaku

   Fokus pada tindakan atau perilaku karyawan saat menjalankan tugas, seperti cara bekerja, kerjasama dan inisiatif.

3. Pendekatan Hasil

   Menilai kinerja dari output yang dicapai, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, target yang diraih atau kualitas hasil kerja.

4. Pengekatan Kontigensi

   Penilaian dilakukan dengan menyesuaikan kondisi atau situasi tertentu, sehingga cara menilai bisa berbeda tergantung kebutuhan organisasi.

### 2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sesuai dalam pandangan (Fadili *et al.*,2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi:

1. Motivasi Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Komunikasi
4. Beban Kerja
5. Lingkungan Kerja

### 2.1.3.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Adapun dimensi – dimensi kinerja karyawan menurut (Hustia, 2020) :

1. Kualitas Pekerjaan

   Menunjukkan seberapa baik hasil kerja yang dibuat, apakah rapi, akurat, dan sesuai standar yang ditetapkan.

2. Komunikasi

   Kemampuan karyawan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan memahami arahan baik kepada atasan maupun rekan kerja.

3. Kecepatan

   Seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan tugas tanpa mengurangi kualitas hasil kerjanya.

4. Kemampuan

   Kompetensi atau skill yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas, termasuk pengetahuan dan keterampilan teknis.

5. Inisiatif

   Kemauan untuk bertindak atau menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah, termasuk mencari solusi saaat ada masalah.

#### 2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Hustia, 2020) :

1. Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Standar Yang Ditetapkan

   Menunjukkan tingkat kualitas hasil kerja karyawan sesuai dengan ketentuan dan target perusahaan.

2. Kemampuan Menjalin Hubungan Kerja Yang Baik

   Mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja maupun atasan.

3. Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas

   Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Penguasaan Tugas dan Tanggung Jawab

   Menggambarkan tingkat pemahaman dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perannya.

5. Kemauan Untuk Mengambil Tindakan Tanpa Menunggu Perintah

   Mencerminkan sikap inisiatif dan proaktif karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan permasalahan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi-referensi yang relevan dengan informasi yang terkait penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini mencakup hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dijadikan sebagai bahan acuan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sudah ada yang meneliti sebelumnya, dan secara singkat dapat diuraikan dari beberapa contoh penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi antara lain:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama peneliti dan Judul penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | (Tomy & Mauli 2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel dominan dan secara simultan | Sama-sama meneliti disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif. | Objek penelitian pada PT BPR Sejahtera Batam, karakterisistik responden berbeda dengan 105 karyawan dan berfokus penelitian pada sektor perbankan |
| 2 | (Erma Safitri, 2020) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial, hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan sedangkan pelatihan tidak model menjelaskan 34,9% variasi kinerja karyawan | Pelatihan dan disiplin kerja sama-sama digunakan sabagai variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan | Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifkan dan lebih dominan terhadap kinerja karyawan |

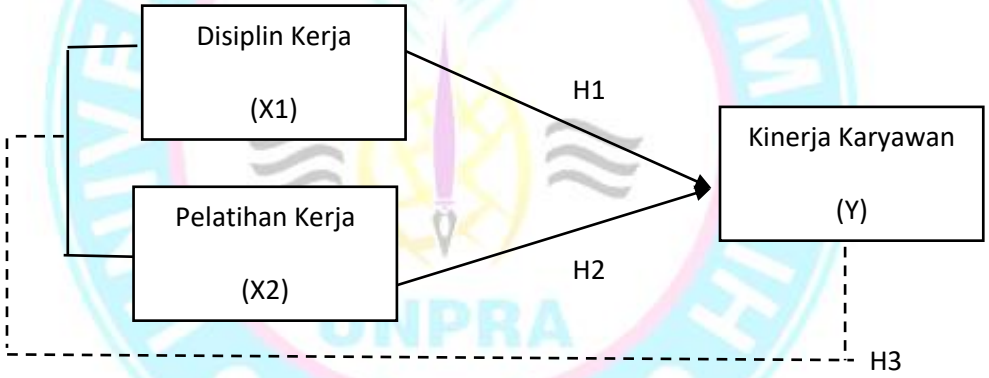
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | (Mutia Dwi Lestari, Elmira Siska, 2022) | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana TBK | Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan | Pelatihan kerja dan Disiplin kerja sama-sama menjadi variabel independen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan | Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan (t = 3.626) dibandingkan pelatihan kerja (t= 2.600) terhadap Kinerja karyawan |
| 4 | (Darman, *et al*, 2022) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan | Disiplin kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 61,9% | Disiplin kerja dan pelatihan sama-sama menjadi variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan (t= 3.603) dibandingkan (t= 3.308) terhadap peningkatan kinerja karyawan |
| 5. | (Ayu Andika & Widia Astuti 2025) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tanggerang | Disiplin kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R sebesar 70,1% | Disiplin kerja dan Pelatihan kerja sama-sama merupakan variabel independent yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan (t= 5.825) dibandingkan pelatihan kerja (t= 2.967) terhadap kinerja karyawan. |

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2026

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penelitian Andika & Astuti *(*2024), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. variabel independen meliputi disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2), sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran ini dibuat untuk mempermudah penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan.

Untuk memperjelas jalannya penelitian yang akan dilaksanakan, maka perlu menyusun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat berupa skema sederhana yang menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, skema kerangka berpikir disusun sebagai berikut:




**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan Garis:

Pengaruh secara parsial

Pengaruh secara simultan

Keterangan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pelatihan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris yang bersifat sementara mengenai penelitian hingga terbukti lewat data yang tergabung (Nigrum, 2021).Adapun hipotesis dari penelitian ini yakni :

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Pertamina Gas Kota Prabumulih yang terletak di Jalan Simpang 3 Cambai dekat Indomaret sesudah rel kereta Cambai, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan.

### 3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan April 2026 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

### 3.1.3 Objek Penelitian

Objek yang ingin diteliti pada penelitian ini seluruh karyawan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih sejumlah 52 orang, yang berfokus pada Disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3.2 Metode dan Desain Penelitian

### 3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah serangkaian langkah dalam mencari kebenaran dari sebuah penelitian, dimulai dengan pemikiran yang menghasilkan rumusan masalah yang kemudian menimbulkan hipotesis awal, dengan dukungan dari pemahaman mengenai penelitian sebelumnya, sehingga penelitian bisa dikelola dan dianalisis yang pada akhirnya membuahkan kesimpulan (Hardani, 2021). Secara umum, metode penelitian adalah langkah-langkah atau aktivitas dalam mengumpulkan informasi untuk mendapatkan data yang dapat diolah dan dianalisis.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sahir (2022), “metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang memiliki tingkat variasi yang lebih kompleks, sebab melakukan studi terhadap

sejumlah sampel yang lebih besar, namun penelitian kuantitatif lebih terstruktur dalam melaksanakan penelitian dari tahap awal hingga akhir". Pendekatan ini dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah yang berupa konkret, objektif, dengan cara memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif kuantitatif, karena data yang diperoleh dalam penelitian ini mengubah teori ke dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2023), "penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk memahami nilai variabel (independent), baik satu atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lainnya".

Untuk metode kuantitatif, Arikunto (2020: 15) menjelaskan bahwa "metode kuantitatif diterapkan karena melibatkan angka, dari pengumpulan informasi, analisis data, hingga penyajian hasilnya". Variabel yang terkait dalam peneitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

### 3.2.3 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Menurut Jauza *et al.* (2025) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel secara objektif melalui data berbentuk angka serta dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk Pendekatan kuantitatif dengan metode survei juga dinilai tepat digunakan dalam penelitian sumber daya manusia karena mampu menggambarkan persepsi, sikap, dan perilaku responden secara terstruktur melalui instrumen kuesioner. Metode ini memudahkan peneliti dalam menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dapat dipahami sebagai area umum yang mencakup objek atau subjek dengan sifat dan ciri tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Rangga *et al.*, 2024). Jadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan sumber data yang akan dijadikan tempat memperoleh data.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih, yang berjumlah 52 orang. Populasi ini dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi yang relevan terkait variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Adapun teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Yahya et al. (2024) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik sampling di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

### 3.4 Definisi Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian sebuah elemen atau item yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus utama dalam penelitian yang akan dianalisis, diukur, atau

diperhatikan untuk memahami keterkaitan atau dampaknya terhadap variabel lain (Safitri, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. **Variabel Bebas (*Independen Variabel*)**

   Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi faktor penyebab perubahan pada variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) (Paramita *et al*., 2021) Variabel independent dalam penelitian ini adalah:

   1) **Disiplin Kerja (X1)**

      Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku (Enriko & Arianto, 2022). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

   2) **Pelatihan Kerja (X2)**

      Pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan disemua tingkatan organisasi (Sudaryo, 2023).

2. **Variabel Terikat (Dependen Variabel)**

   Berdasarkan Ghozali (2021) variabel dependen yaitu variabel utama yang menjadi fokus penelitian untuk menentukan pengaruh dari variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan yaitu hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu dengan cara memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Hustia, 2020).

### 3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam pandangan *(*Patra *et al.,* 2023*)* Operasional variabel bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai arti variabel yang sedang diteliti menurut sudut pandang peneliti berdasarkan penelusuran teori-teori yang sudah dipahami.

Penentuan definisi operasional variabel dilakukan untuk mencegah adanya perbedaan pengertian dalam memahami variabel yang sedang diteliti. Dengan demikian, variabel-variabel yang dijelaskan harus didefinisikan secara jelas dalam format operasional variabel penelitian.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

| No. | Variabel | Dimensi | Indikator | Kuisioner | Skala |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Disiplin Kerja (X1)<br><br>(Enriko & Arianto, 2022) | 1. Kehadiran Karyawan<br>2. Etika Berpakaian<br>3. Pemanfaatan Fasilitas Kerja<br>4. Bekerja sesuai dengan standar perusahaan<br>5. Bertanggung Jawab | 1. Datang dan pulang kerja tepat waktu<br>2. Berpenampilan rapi, sopan, dan profesional<br>3. Menjaga kebersihan, keamanan, dan kelayakan fasilitas kerja<br>4. Mematuhi SOP *(Standard Operating Procedure)* berlaku<br>5. Siap menanggung konsekuensi dari tindakan keputusan yang diambil | 1-2<br>3-5<br>6-8<br>9<br>10 | Likert |
| 2. | Pelatihan Kerja (X2)<br><br>(Sudaryo, 2023) | 1. Materi Pelatihan<br>2. Metode Pelatihan<br>3. Kemampuan Pelatih<br>4. Sesi Masa Pelatihan<br>5. Sarana dan fasilitas | 1. Kemudahan peserta memahami isi materi (Bahasa, contoh dan konteks)<br>2. Keterlibatan peserta dalam pemecahan masalah nyata dilapangan kerja<br>3. Kemampuan membimbing, memotivasi, dan memberikan umpan balik kepada peserta<br>4. Kedisiplinan peserta dan pelatih dalam mengikuti jadwal<br>5. Ketersediaan peralatan dan bahan pelatihan yang memadai | 1<br>2<br>3-5<br>6-7<br>8-9 | Likert |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. | Kinerja Karyawan (Y)<br><br>(Hustia, 2020) | 1.Kualitas Pekerjaan<br>2. Komunikasi<br>3. Kecepatan<br>4. Kemampuan<br>5. Inisiatif | 1. Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan<br>2. Kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik<br>3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas<br>4. Penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan<br>5. Kemauan untuk mengambil tindakan tanpa menunggu perintah | 1<br>2-3<br>4-5<br>6-7<br>8-10 | Likert |

Sumber: Data sekunder yang diolah oleh peneliti tahun 2026

## 3.5 Jenis Data dan Sumber Data

### 3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian ini maka jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. **Data Kualitatif**

   Data yang berupa kalimat atau kategori tidak dalam format angka. Data kualitatif dapat diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan, seperti wawancara, analisis dokumen, diskusi kelompok (*focus group discussion*), atau pengamatan (Sahir, 2022:6). Data yang di dapat dari PT Pertamina Gas Kota Prabumulih yaitu tidak berbentuk angka, tetapi seperti gambaran umum instansi, kuesioner dan data lain untuk menunjang penelitian.

2. **Data Kuantitatif**

   Data yang berformat angka atau bilangan adalah angka-angka atau informasi kualitatif yang telah diubah menjadi angka melalui metode penilaian (Arikunto, 2022). Data yang didapat dari PT Pertamina Gas Kota Prabumulih yaitu seperti data jumlah karyawan dan data lain untuk menunjang penelitian.

### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan mendapat hasil dari penelitian tersebut.

1. **Data Primer**

   Berdasarkan (Setiawan, 2023) Data primer merupakan sumber informasi yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul informasi. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan informasi yang mencakup pertanyaan atau pernyataan mengenai identitas responden serta variabel yang sedang diteliti.

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder adalah sumber informasi yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpulnya, contohnya melalui orang lain atau melalui dokumen seperti laporan perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan lain-lain (Setiawan, 2023).

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui observasi, wawancara, kuisioner (Sugiyono, 2023) adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan serta kinerja karyawan PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih:

1. **Observasi**

   Observasi adalah metode untuk mengumpulkan informasi di mana peneliti secara langsung melakukan pengamatan di lokasi dengan cara melihat lingkungan serta perilaku individu baik yang bersifat pribadi maupun yang lebih umum (Gall *et al*,.2022). Setelah itu, peneliti dapat menjelaskan permasalahan yang ada, dan kemudian dapat dihubungkan dengan metode pengumpulan informasi lainnya seperti kuesioner atau wawancara serta hasil yang didapat saling dihubungkan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

2. **Wawancara**

   Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber untuk memperoleh informasi yang mendalam dan relevan dengan tujuan penelitian. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali penjelasan, pendapat, serta pengalaman responden secara lebih rinci sehingga data yang diperoleh

bersifat akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Arikunto, 2020). Selain itu, wawancara memungkinkan peneliti untuk melakukan klarifikasi terhadap jawaban yang diberikan oleh narasumber sehingga meminimalkan kesalahpahaman dalam pengumpulan data.

3. **Kuesioner**

   Menurut Sahir (2022*)* "Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan yang dirancang berdasarkan alat ukur variabel dalam penelitian, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sangat efektif, responden hanya perlu memilih dari jawaban yang telah disiapkan oleh peneliti". Data yang didapat dalam penelitian ini merupakan jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh Karyawan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan dengan cara pengukuran skala likert, Menurut Syarifuddin (2021*)*, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

4. **Dokumentasi**

   Berdasarkan pendapat Mardawani (2020), dokumentasi merupakan metode pengumpulan informasi melalui observasi langsung terhadap dokumen yang tersedia. Dokumen yang dimaksud dapat berupa daftar kehadiran karyawan, struktur organisasi, dan arsip pendukung lainnya. Metode dokumentasi membantu peneliti memperoleh data yang bersifat objektif dan tertulis. Data yang diperoleh dapat digunakan sebagai pelengkap hasil observasi dan wawancara. Dengan demikian, dokumentasi berperan penting dalam mendukung keakuratan dan kelengkapan data penelitian.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Dalam pandangan Ibnu Hajar (2023), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran dalam penelitian sehingga diperlukan alat ukur yang berkualitas. Instrumen penelitian berfungsi untuk mengukur berbagai fenomena, baik yang bersifat alamiah maupun sosial, yang secara khusus disebut sebagai variabel penelitian. Oleh karena itu, pemilihan dan penggunaan instrumen yang tepat menjadi hal penting agar data akurat.

Sugiyono (2023) menyatakan bahwa skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman dalam menentukan panjang atau pendeknya interval pada alat ukur sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang diteliti. Penetapan skala ini dilakukan secara khusus oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan item-item instrumen penelitian yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban pada item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki tingkatan penilaian, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert**

| Keterangan | Kode | Skor |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | (SS) | 5 |
| Setuju | (S) | 4 |
| Netral | (N) | 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2023), Metode Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan indikator yang menunjukkan tingkat keabsahan atau ketepatan suatu instrumen penelitian. Menurut Sahir (2022 :31), "Validitas adalah uji coba pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pernyataan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan".

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Teknis analisis yang digunakan adalah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel berdasarkan tingkat signifikansi 5% (0,05).
Ketentuannya adalah:

- Jika r hitung > r tabel (r hitung lebih besar daripada r tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan valid.
- Jika r hitung ≤ r tabel (r hitung lebih kecil daripada r tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid.

Suatu penelitian dikatakan memiliki validitas yang baik apabila data yang diperoleh sesuai dengan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Untuk menghitung tingkat validitas suatu alat ukur, digunakan rumus *korelast product moment* atau yang dikenal juga sebagai korelasi pearson. Setelah diperoleh nilai koefisien validitas dari setiap butir pernyataan,nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df = N − 2). Karena jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, maka diperoleh nilai df sebesar 50 (df = 52 – 2 = 50). Berdasarkan tabel *r Product Moment,* pada df = 50 dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,273. Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dari 0,273, dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel dari 0,273.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu konstruk atau variabel (Erdiansyah, 2021) Ketika respons seseorang terhadap pernyataan tetap sama atau tidak berubah seiring waktu, kuesioner tersebut dianggap reliable atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam studi ini diterapkan dengan metode Cronbach's Alpha (α) melalui software SPSS untuk menilai tingkat konsistensi internal alat yang dipakai.

Alat tersebut dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) melebihi 0,60, yang mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dalam kondisi serupa. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua memiliki nilai Alpha di atas angka minimal, sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan dapat diandalkan dan cocok digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2021), analisis data merupakan proses mengubah data menjadi informasi yang bermakna dan bermanfaat untuk memecahkan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang mendeskripsikan data dalam bentuk angka atau statistik. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Seluruh kuesioner yang terkumpul kemudian diolah secara sistematis agar siap dianalisis.

Pengolahan data dilakukan melalui tahapan penyuntingan, pengkodean, dan tabulasi dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya, skor dan persentase dihitung berdasarkan indikator disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan tersebut digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden. Sebelum uji asumsi klasik dilakukan, data diinterpretasikan terlebih dahulu menggunakan kriteria interpretasi persentase (Gloria et al., 2023).

**Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor**

| No. | Presentase | Kriteria |
|---|---|---|
| 1. | 0% - 20% | Sangat Lemah |
| 2. | 21% - 40% | Lemah |
| 3. | 41% - 60% | Cukup |
| 4. | 61% - 80% | Kuat |
| 5. | 81% - 100% | Sangat Kuat |

Sesuai dengan penelitian Ramadhana et al. (2022), persentase yang didapat oleh responden dapat mengindikasikan keadaan dari variabel yang dijadikan fokus. Ketika persentase tersebut tinggi, hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pelatihan telah berhasil, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, persentase yang rendah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan masih belum optimal, sehingga perlu dilakukan peningkatan dalam kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih baik.

### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisi regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Sudaryono (2020) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas dan uji autokorelasi.

#### 3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan independen terdistribusi secara normal (Ghozali, 2021). Uji normalitas dilakukan dengan tiga cara, yaitu melalui Histogram, Normal P-Plot, dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Histogram: Jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal (tidak berbentuk simetris seperti lonceng), maka data tidak memenuhi asumsi normalitas, jika grafik berbentuk simetris seperti lonceng maka data dikatakan normal.
2. Normal P-Plot: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka memenuhi asumsi normalitas, jika titik data jauh dari garis diagonal maka data tidak dikatakan normal.
3. Uji Kolmogorov-Smirnov: Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak normal.

#### 3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas (Syafira, *et al*, 2021). Uji ini dilakukan menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value*. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika Tolerance Value > 0,10 atau VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

### 3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah situasi dimana varian variabel dalam model regresi tidak konsisten, dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot, dengan pengamatan titik-titik residual terhadap nilai prediksi regresi. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menunjukkan pola tertentu (seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heterokedastisitas.
2. Jika data tidak menunjukkan pola yang jelas, serta titik – titik residual tersebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y=a+b1\ XI\ +b2\ X2\ +e}$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

$X_1$ : Disiplin kerja

$X_2$ : Pelatihan kerja

A : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi variable bebas X1 dan X2

e : *Standart error* (tingkat kesalahan) 0,05 (5%)

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan arah dari hubungan antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja, serta variabel dependen yang berupa kinerja karyawan. Proses perhitungan korelasi dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan hasil yang lebih tepat, objektif, dan sesuai dengan norma analisis statistik. Nilai korelasi berada dalam rentang dari –1 sampai 1: nilai positif menunjukkan adanya hubungan searah, sementara nilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang cenderung berlawanan. Semakin mendekati 1, semakin kuat pula relasi antarvariabel. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan pelatihan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Gas Kota Prabumulih, yang akan menjadi dasar sebelum melanjutkan ke analisis regresi. Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

| Nilai r | Interpretasi |
|---|---|
| 0.81 – 1.00 | Sangat Tinggi |
| 0.61 – 0.80 | Tinggi |
| 0.41 – 0.60 | Cukup |
| 0.21 – 0.40 | Rendah |
| 0.00 – 0.20 | Sangat Rendah |

### 3.9 Uji Hipotesis

Dalam pandangan Wijayanti (2023) menyatakan bahwa uji hipotesis adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah hipotesis (jawaban sementara), diterima atau ditolak berdasarkan data yang diambil dari sampel yang ada. Melalui pengujian ini, para peneliti dapat menentukan apakah suatu variabel memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga hasil penelitian bisa disimpulkan dengan lebih akurat. Hipotesis umumnya akan dilakukan secara bersamaan atau menyeluruh, serta dilaksanakan secara terpisah atau satu per satu dengan hipotesis sebagai berikut:

### 3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

1. $H_a : t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variebel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.9.2 Uji Simultan (f)

Menurut Sahir (2022: 53), pengujian F ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Proses verifikasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan df = (n-k-1), di mana n merujuk pada jumlah responden dan k menunjukkan jumlah variabel. Hipotesis yang diterapkan dalam pengujian ini adalah:

1. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_o$ diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dan signifikan > 0,05.
2. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_o$ ditolak, itu berarti ada pengaruh signifikan oleh variabel independen terhadap dependen dan signifikan < 0,05.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel independen ($X_1$ dan $X_2$) berkorelasi dengan variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi. Dengan melihat koefisien determinasi, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jika nilai $R^2$ rendah, itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas Sebaliknya, jika nilai $R^2$ mendekati angka satu, itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghozali, 2021. Rumus yang digunakan adalah:

$$\mathbf{KD = R^2 x\ 100\%}$$

Keterangan:

KD= nilai koefisien determinasi

$R^2$ = nilai koefisien korelasi

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

### 4.1.1 Sejarah PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih

PT Pertamina Gas merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor midstream dan downstream industri gas indonesia. Dimiliki oleh PT Perusahaan Gas Negara TBK. (PGN) dan PT Pertamina (Persero), Pertamina Gas merupakan bagian subholding gas di indonesia yang berperan dalam usaha niaga gas, transportasi gas, pemprosesan gas dan distribusi gas, serta bisnis lainnya yang terkait dengan gas alam dan produk turunannya. Selain itu, Pertamina Gas bertujuan meningkatkan nilai tambah pengelolaan gas di Indonesia. Sinergi antara PGN dan Pertamina memperkuat posisi perusahaan dalam industri energi. Perusahaan terus berkembang mengikuti kebutuhan energi nasional. Dengan demikian, Pertamina Gas memiliki peran strategis dalam ketahanan energi Indonesia.

PT Pertamina Gas didirikan pada 23 Februari 2007. Pendirian tersebut untuk memenuhi ketentuan UU No. 22/2001 dan adanya peningkatan kebutuhan komoditas gas di Indonesia sebagai alternatif energi pengganti bahan bakar minyak yang ramah lingkungan. Sekaligus upaya ini akan memberikan nilai tambah pengusahaan gas. Pertamina Gas secara berkelanjutan mengembangkan bisnisnya dengan pengembangan ruas pipa transmisi gas baru, jaringan gas rumah tangga baru dan proyek-proyek fasilitas gas lainnya di seluruh Indonesia demi menjamin kebutuhan pasokan energi domestik. Dengan demikian, Pertamina Gas berperan penting dalam mendukung sektor energi nasional.

Seiring perkembangannya, wilayah operasional Pertamina Gas meluas ke berbagai daerah strategis, termasuk Prabumulih. Kota ini memiliki potensi besar di sektor minyak dan gas bumi sehingga menjadi lokasi penting distribusi energi. Kehadiran Pertamina Gas di Prabumulih mendukung kegiatan industri migas melalui penyediaan gas yang stabil. Operasional perusahaan juga terintegrasi dengan wilayah lain di Sumatera. Hal ini bertujuan meningkatkan efisiensi distribusi gas secara regional. Keberadaan perusahaan turut berkontribusi pada perekonomian daerah.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, PT Pertamina Gas Kota Prabumulih melaksanakan berbagai program pelatihan karyawan.Pelatihan mencakup bidang teknis, keselamatan kerja, operasional, dan pengembangan manajemen. Salah satu pelatihan yang dilakukan adalah Flow Matering dan Custody Transfer pada tahun 2025. Selain itu, terdapat pelatihan lain seperti K3, HAZOP, dan emergency response. Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional.

**Tabel 4.1 Daftar Pelatihan PT Pertamina Gas Kota Prabumulih**

| Daftar Pelatihan | Tahun | Tujuan | Peserta |
|---|---|---|---|
| 1. Flow Matering dan Custody Transfer | 2025 | Meningkatkan akurasi pengukuran dan distribusi gas | 1. Supervisor Operasi<br>2. Operator Produksi<br>3. Teknisi Lapangan |
| 2. Pengoperasian dan Pemeliharaan Pipa Gas | 2024 | Menjaga keandalan jaringan pipa gas | 1. Engineer<br>2. Teknisi Lapangan |
| 3. Gas Processing dan Gas Handling | 2024 | Meningkatkan pemahaman proses pengolahan gas | 1. Operator Produksi<br>2. Teknisi Lapangan |
| 4. Pipeline Integrity Management | 2023 | Menjamin keamanan dan kelayakan pipa | 1. Engineer<br>2. Asst Manager Operation |
| 5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | 2023 | Mengurangi resiko kecelakaan kerja | 1. Asst Manager HSE<br>2. Staff HSE<br>3. Supervisor |
| 6. Hazard and Operability Study (HAZOP) | 2023 | Mengidentifikasi potensi bahaya operasional | 1. Asst Manager HSE<br>2. Engineer<br>3. Supervisor |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7. Emergency Response Training | 2022 | Meningkatkan kesiapsiagaan darurat | 1. Tim Tanggap darurat<br>2. Staff Operasi |
| 8. Fire Fighthing Training | 2022 | Penanganan kebakaran di area kerja | 1. Security<br>2. Staff HSE<br>3. Operator |
| 9. Standard Operating Procedure (SOP) | 2022 | Menjamin pekerjaan sesuai standar | 1. Supervisor<br>2. Staff Administrasi<br>3. Operator |
| 10. Leadership dan Teamwork | 2021 | Meningkatkan kepemimpinan dan kerja tim | 1. Manager<br>2. Asst Manager<br>3. Supervisor |

**Sumber: Data Primer Tahun 2025**

### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

**1. Visi Perusahaan**

Visi PT Pertamina Gas Kota Prabumulih adalah menjadi perusahaan infrastruktur energi berkelas dunia yang mendukung ketahanan energi nasional.

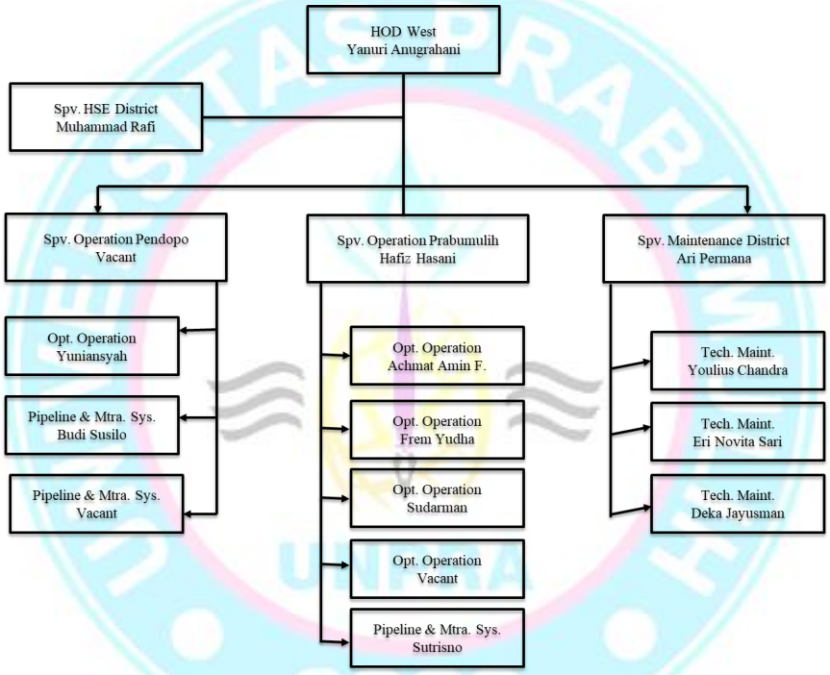
**2. Misi Perusahaan**

1. Mengelola infrastruktur energi yang andal dan efisien untuk memenuhi
2. kebutuhan energi nasional dan global.
3. Mendorong inovasi dan penerapan teknologi guna meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasional.
4. Memperluas portofolio melalui diversifikasi sektor energi dan pengembangan pasar baru, termasuk green energi.
5. Memberikan nilai jangka panjang dengan mengedepankan tanggung jawab sosial serta prinsip HSSE.
6. Meningkatkan kemampuan perusahaan melalui SDM berkualitas dan pengembangan kompetensi.

### 4.1.3 Struktur Orgnisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu kerjasama. Secara umum, struktur organisasi yang terdapat pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih dapat dilihat

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pertamina Gas Kota Prabumulih**




**Sumber: PT Pertamina Gas tahun 2025**

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih" untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 52 orang dimana semua responden yang berjumlah 52 orang tersebut mendapatkan kuesioner. Peneliti menguraikan deskripsi responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, dan pendidikan responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci, sebagai berikut:

### 4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Menurut Usia**

| No | Usia | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | 30-40 | 30 | 58% |
| 2 | 41-50 | 12 | 23% |
| 3 | >50 | 10 | 19% |
| Total | | 52 | 100% |

**Sumber: Data diolah 2026**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang mengikuti penelitian ini meliputi responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 58%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 12 responden dengan tingkat persentase 23%, responden dengan usia >50 tahun dengan tingkat persentase 19%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Pertamina Gas di Kota Prabumulih berusia 30-40 tahun lebih dominan dibandingkan rentan usia lainnya.

### 4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Pertamina Gas di Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Menurut Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-Laki | 48 | 92,30% |
| 2 | Perempuan | 4 | 7,70% |
| | Total | 52 | 100% |

**Sumber: Data diolah 2026**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 orang dengan tingkat persentase 92,30%, dan perempuan yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 7,70%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki yang lebih dominan dibanding perempuan.

### 4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Responden Menurut Pendidikan**

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA/SMK | 7 | 13,46 % |
| 2 | D3 | 15 | 28,84 % |
| 3 | S1 | 20 | 38,46 % |
| 4 | S2 | 10 | 19,24 % |
| | Total | 52 | 100 % |

**Sumber: Data diolah 2026**

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menguraikan responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terkecil adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 13,46%, S2 sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 19,24%, D3 sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 28,84%, dan yang terbesar adalah S1 sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 38,46%.

### 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Pada tahap ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Hasil distribusi skor tanggapan responden dari masing-masing butir pertanyaan terhadap masing-masing variabel dideskripsikan prinsip skala likert. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang disiplin kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih , maka masing-masing variabel diberikan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan, Pelatihan Kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan dan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan. Pada penelitian ini angka jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai 5 sehingga menghasilkan rentang nilai untuk dijadikan dasar menentukan tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan rentang angka 1.00 maka interval dari kriteria penilaian yang didapatkan sebagai berikut:

Dengan skala sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Baik : 1,00 -1,79
2. Tidak Baik : 8,00 - 2,59
3. Cukup Baik : 2,60 - 3,39
4. Baik : 3,40 - 4,19
5. Sangat Baik : 4,20 - 5,00

### 4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 52 responden terhadap variabel pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)**

| Disiplin Kerja (X1) | Frekuensi | | | | | | | | | | Total | | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | | |
| | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | | | |
| Pernyataan 1 | 15 | 75 | 26 | 104 | 7 | 21 | 3 | 6 | 1 | 1 | 52 | 207 | 3,98 |
| Pernyataan 2 | 12 | 60 | 26 | 104 | 8 | 24 | 4 | 8 | 2 | 2 | 52 | 198 | 3,80 |
| Pernyataan 3 | 16 | 80 | 25 | 100 | 6 | 18 | 3 | 6 | 2 | 2 | 52 | 206 | 3,96 |
| Pernyataan 4 | 15 | 75 | 28 | 112 | 6 | 18 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 211 | 4,05 |
| Pernyataan 5 | 15 | 75 | 27 | 108 | 7 | 21 | 2 | 4 | 1 | 1 | 52 | 209 | 4,01 |
| Pernyataan 6 | 12 | 60 | 24 | 96 | 10 | 30 | 3 | 6 | 3 | 3 | 52 | 195 | 3,75 |
| Pernyataan 7 | 16 | 80 | 27 | 108 | 6 | 18 | 2 | 4 | 1 | 1 | 52 | 211 | 4,05 |
| Pernyataan 8 | 15 | 75 | 27 | 108 | 7 | 21 | 3 | 5 | 0 | 0 | 52 | 209 | 4.01 |
| Pernyataan 9 | 14 | 70 | 28 | 112 | 6 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 52 | 206 | 3,96 |
| Pernyataan 10 | 14 | 70 | 24 | 96 | 8 | 24 | 3 | 6 | 3 | 3 | 52 | 199 | 3,82 |
| Total Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja | | | | | | | | | | | | | 39,39 |

**Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026**

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa nilai total rata-rata variabel Disiplin Kerja sebesar 3,939 atau 39,39% dari 10 item pernyataan, yang berarti Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Nilai yang terendah yaitu 3,75 yang dapat dilihat pada pernyataan ke 6, yaitu “Saya selalu menjaga kebersihan area kerja”, dari indikator Menjaga kebersihan, keamanan, dan kelayakan fasilitas kerja, yang berarti kebersihan dikategorikan nilai baik. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan lebih meningkatkan kesadaran dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja guna menunjang disiplin kerja yang lebih optimal.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 pada pernyataan ke 4“Saya berbicara menggunakan bahasa yang sopan kepada rekan kerja” dari indikator Berpenampilan rapi, sopan, dan profesional, yang berarti berbicara bahasa yang sopan dikategorikan nilai baik. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan mempertahankan dalam menjaga sikap dan etika berkomunikasi di lingkungan kerja.

### 4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 52 responden terhadap variabel pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X2)**

| Pelatihan Kerja (X2) | Frekuensi | | | | | | | | | | Total | | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | | |
| | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | | | |
| Pernyataan 1 | 20 | 100 | 20 | 80 | 9 | 27 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 213 | 4,09 |
| Pernyataan 2 | 18 | 90 | 23 | 92 | 9 | 27 | 2 | 4 | 0 | 0 | 52 | 213 | 4,09 |
| Pernyataan 3 | 20 | 100 | 12 | 48 | 16 | 48 | 4 | 8 | 0 | 0 | 52 | 204 | 3,92 |
| Pernyataan 4 | 18 | 90 | 17 | 68 | 14 | 42 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 206 | 3,96 |
| Pernyataan 5 | 16 | 80 | 20 | 80 | 15 | 45 | 1 | 2 | 0 | 0 | 52 | 207 | 3,98 |
| Pernyataan 6 | 23 | 115 | 15 | 60 | 12 | 36 | 2 | 4 | 0 | 0 | 52 | 215 | 4,13 |
| Pernyataan 7 | 15 | 75 | 19 | 76 | 15 | 45 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 202 | 3,88 |
| Pernyataan 8 | 19 | 95 | 17 | 68 | 14 | 42 | 2 | 4 | 0 | 0 | 52 | 209 | 4,01 |
| Pernyataan 9 | 15 | 75 | 19 | 76 | 17 | 51 | 1 | 2 | 0 | 0 | 52 | 204 | 3,92 |
| Pernyataan 10 | 19 | 95 | 15 | 60 | 16 | 48 | 2 | 4 | 0 | 0 | 52 | 207 | 3,98 |
| Total Nilai Rata-Rata Variabel Pelatihan Kerja | | | | | | | | | | | | | 39,96 |

**Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026**

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel pelatihan kerja sebesar 3,996 atau 39,96% dari 10 item pernyataan,yang berarti Pelatihan Kerja termasuk dalam kategori baik. Nilai yang terendah yaitu 3,88 yang dapat dilihat pada pernyataan ke 7, yaitu “Peserta dan pelatih disiplin dalam mengikuti pelatihan”, dari indikator Kedisiplinan peserta dan pelatih dalam mengikuti jadwal yang berarti kedisiplinan pelatihan dikategorikan baik. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan lebih meningkatkan kesadaran untuk disiplin dalam sesi masa pelatihan yang lebih teratur.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,13 pada pernyataan ke 6 yaitu “Jadwal pelatihan dipatuhi oleh seluruh peserta” dari indikator Kedisiplinan peserta dan pelatih dalam mengikuti jadwal dikategorikan nilai baik. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan mempertahankan dalam menjaga sikap selama sesi masa pelatihan.

### 4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 52 responden terhadap variabel pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

| Kinerja Karyawan (Y) | Frekuensi | | | | | | | | | | Total | | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SS | | S | | N | | TS | | STS | | | | |
| | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | | | |
| Pernyataan 1 | 14 | 70 | 22 | 88 | 11 | 33 | 5 | 10 | 0 | 0 | 52 | 198 | 3,80 |
| Pernyataan 2 | 21 | 105 | 14 | 56 | 13 | 39 | 4 | 8 | 0 | 0 | 52 | 208 | 4,00 |
| Pernyataan 3 | 15 | 75 | 18 | 72 | 16 | 48 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 201 | 3,86 |
| Pernyataan 4 | 19 | 95 | 20 | 80 | 10 | 30 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 211 | 4,05 |
| Pernyataan 5 | 19 | 95 | 17 | 68 | 13 | 39 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 209 | 4,01 |
| Pernyataan 6 | 19 | 95 | 15 | 60 | 16 | 48 | 2 | 4 | 0 | 0 | 52 | 195 | 3,75 |
| Pernyataan 7 | 19 | 95 | 21 | 84 | 8 | 24 | 4 | 8 | 0 | 0 | 52 | 211 | 4,05 |
| Pernyataan 8 | 18 | 90 | 23 | 92 | 9 | 27 | 2 | 4 | 0 | 0 | 52 | 213 | 4,09 |
| Pernyataan 9 | 22 | 110 | 14 | 56 | 12 | 36 | 4 | 8 | 0 | 0 | 52 | 206 | 3,96 |
| Pernyataan 10 | 22 | 110 | 12 | 48 | 15 | 45 | 3 | 6 | 0 | 0 | 52 | 209 | 4,01 |
| Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | | | 39,58 |

**Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026**

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3.958 atau 39,58% dari 10 item pernyataan, yang berarti Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori baik. Nilai yang terendah yaitu 3,75 yang dapat dilihat pada pernyataan ke 6, yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”, dari indikator Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang berarti kecepatan waktu menyelasikan tugas dikategorikan nilai baik. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan lebih meningkatkan kesadaran untuk tepat waktu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 pada Pernyataan ke 8 yaitu “Saya selalu memahami dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya terima” dari indikator Kemauan untuk mengambil tindakan tanpa menunggu perintah, dikategorikan nilai baik Oleh karena itu, disarankan agar karyawan mempertahankan dalam mengambil tindakan secara inisiatif dan tanggung jawab.

## 4.4 Hasil Instrumen Penelitian

### 4.4.1 Uji Validitas

Menurut Sahir (2022 :31), “Validitas adalah uji coba pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pernyataan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan”.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Teknis analisis yang digunakan adalah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel berdasarkan tingkat signifikansi 5% (0,05).
Ketentuannya adalah:

- Jika r hitung > r tabel (r hitung lebih besar daripada r tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan valid.
- Jika r hitung ≤ r tabel (r hitung lebih kecil daripada r tabel), maka pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat. Untuk menentukan nilai r tabel, digunakan distribusi *Product Moment Pearson* dengan derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

**df = n-2**

Dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 52 orang sehingga diperoleh:

**df= 52-2 = 50**

Berdasarkan tabel distribusi r *Product Moment*, nilai r tabel untuk df = 50 pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 0,273. Oleh karena itu, suatu pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari 0,273.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

**DISIPLIN KERJA (X1)**

| PERNYATAAN | R HITUNG | R TABEL | P (Sig.) | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|
| X1. 1 | 0,539 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 2 | 0,634 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 3 | 0,663 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 4 | 0,408 | 0,273 | 0,003 | VALID |
| X1. 5 | 0,405 | 0,273 | 0,003 | VALID |
| X1. 6 | 0,507 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 7 | 0,564 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 8 | 0,610 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 9 | 0,620 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 10 | 0,486 | 0,273 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan pada tabel 4.8 variabel independen Disiplin Kerja (X1), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, instrument penelitian ini sangat layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan sangat layak dijadikan sebagai dasar dalam penelitian karena telah memenuhi uji validitas yang baik.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)**

**PELATIHAN KERJA (X2)**

| PERNYATAAN | R HITUNG | R TABEL | P (Sig.) | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|
| X1. 1 | 0,724 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 2 | 0,655 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 3 | 0,797 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 4 | 0,645 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 5 | 0,822 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 6 | 0,783 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 7 | 0,727 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 8 | 0,750 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 9 | 0,761 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 10 | 0,742 | 0,273 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan pada tabel 4.9 variabel independen Pelatihan Kerja (X2), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai pearson correlation $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dinilai layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena telah memenuhi kriteria uji validitas yang baik.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

| PERNYATAAN | R HITUNG | R TABEL | P (Sig.) | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|
| X1. 1 | 0,827 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 2 | 0,693 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 3 | 0,803 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 4 | 0,755 | 0,273 | 0,037 | VALID |
| X1. 5 | 0,681 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 6 | 0,751 | 0,273 | 0,005 | VALID |
| X1. 7 | 0,634 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 8 | 0,748 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 9 | 0,766 | 0,273 | 0,000 | VALID |
| X1. 10 | 0,736 | 0,273 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2026

Berdasarkan pada tabel 4.10 variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai pearson correlation $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dinilai layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena telah memenuhi kriteria uji validitas yang baik.

### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi hasil pengukuran dalam instrument penelitian. Menurut Erdiansyah (2021), “Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu konstruk atau variabel”. Pada penilaian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach’s Alpha*, yang merupakan salah satu teknik pengujian reliabilitas paling umum digunakan.

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh > 0,6 (Lebih besar dari 0,6). Hal ini mengacu pada ketentuan bahwa nilai tersebut mencerminkan tingkat konsistensi yang cukup baik dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan. Setelah uji validitas dilakukan pada tahap sebelumnya, uji reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian dapat dipercaya dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, pengujian reliabilitas menjadi langkah penting untuk menjamin kualitas data yang mendukung hasil penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)**

| DISIPLIN KERJA (X1) | | | |
|---|---|---|---|
| **JUMLAH PERNYATAAN** | **CRONBACH'S ALPHA** | **SYARAT** | **KETERANGAN** |
| 10 | 0,734 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)**

| PELATIHAN KERJA (X2) | | | |
|---|---|---|---|
| **JUMLAH PERNYATAAN** | **CRONBACH'S ALPHA** | **SYARAT** | **KETERANGAN** |
| 10 | 0,908 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

| KINERJA KARYAWAN (Y) | | | |
|---|---|---|---|
| **JUMLAH PERNYATAAN** | **CRONBACH'S ALPHA** | **SYARAT** | **KETERANGAN** |
| 10 | 0,907 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Dari hasil uji reliabilitas berdasarkan Tabel 4.11, 4.12, dan 4.13 seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan

konsisten untuk digunakan dalam proses pengumpulan data serta analisis penelitian.

### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

#### 4.5.1 Uji Normalitas

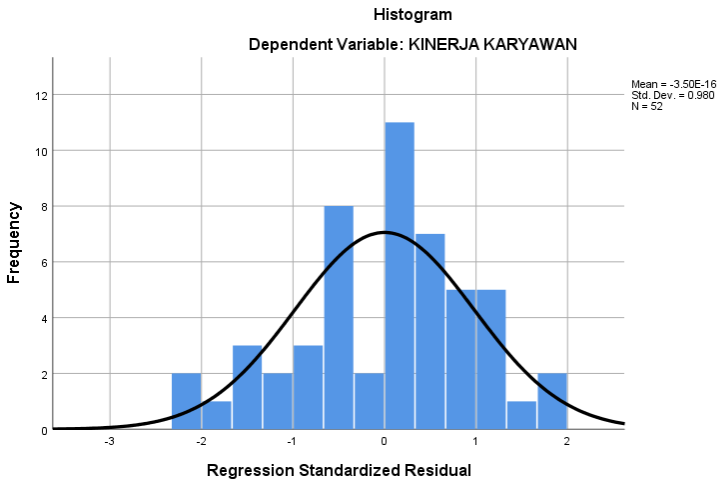
Uji Normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan independen terdistribusi secara normal (Ghozali, 2021). Uji normalitas dilakukan dengan tiga cara, yaitu melalui Histogram, Normal P-Plot, dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Histogram: Jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal (tidak berbentuk simetris seperti lonceng), maka data tidak memenuhi asumsi normalitas, jika grafik berbentuk simetris seperti lonceng maka data dikatakan normal.
2. Normal P-Plot: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka memenuhi asumsi normalitas, jika titik data jauh dari garis diagonal maka data tidak dikatakan normal.
3. Uji Kolmogorov-Smirnov: Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik berikut:

### 4.5.1.1 Histogram

**Gambar 4.2 Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

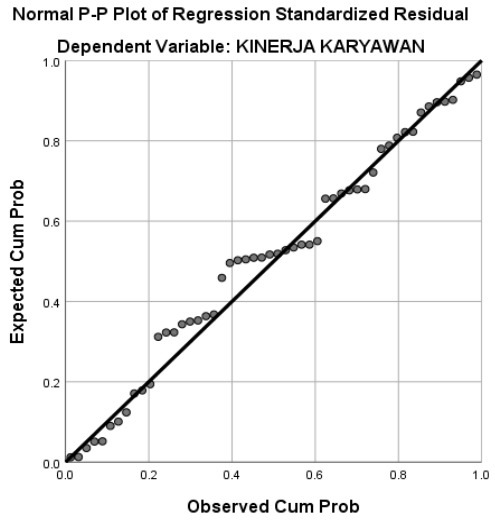



Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Pada gambar 4.2, ditampilkan histogram yang menunjukkan distribusi data residual. Berdasarkan grafik, terlihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati kurva normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanannya.

### 4.5.1.2 Normal P-Plot

**Gambar 4.3**




Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Pada gambar 4.3, ditampilkan grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Grafik ini menunjukkan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini mendukung bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas.

### 4.5.1.3 Uji Kolmogorov-Smirnov

**Gambar 4.4**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 52 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27327580 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.111 |
| Test Statistic | | .111 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .154[c] |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Selain menggunakan visualisasi grafik, uji normalitas juga dilakukan secara statistik dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Gambar 4.4, dengan nilai sebagai berikut:

- N = 52
- *Mean* = 0,000000
- *Std. Deviation* = 2.27327580
- *Kolmogorov-Smirnov* Z = 0.111
- *Asymp. Sig*. (*2-tailed*) = 0.154

Nilai *Asymp. Sig (2 tailed*) sebesar 0.154 artinya > 0.05. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data residual terdistribusi normal.

### 4.5.2 Uji Multikoliniearitas

Uji Multikoliniearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas (Syafira, et al, 2021). Uji ini dilakukan menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value.* Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ***Tolerance Value*** > 0,10 atau ***VIF*** < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.14 Tabel Multikoliniearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.510 | 3.600 | | .420 | .677 | | |
| | X1 | -.013 | .066 | -.010 | -.200 | .843 | .962 | 1.040 |
| | X2 | .975 | .050 | .941 | 19.492 | .000 | .962 | 1.040 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

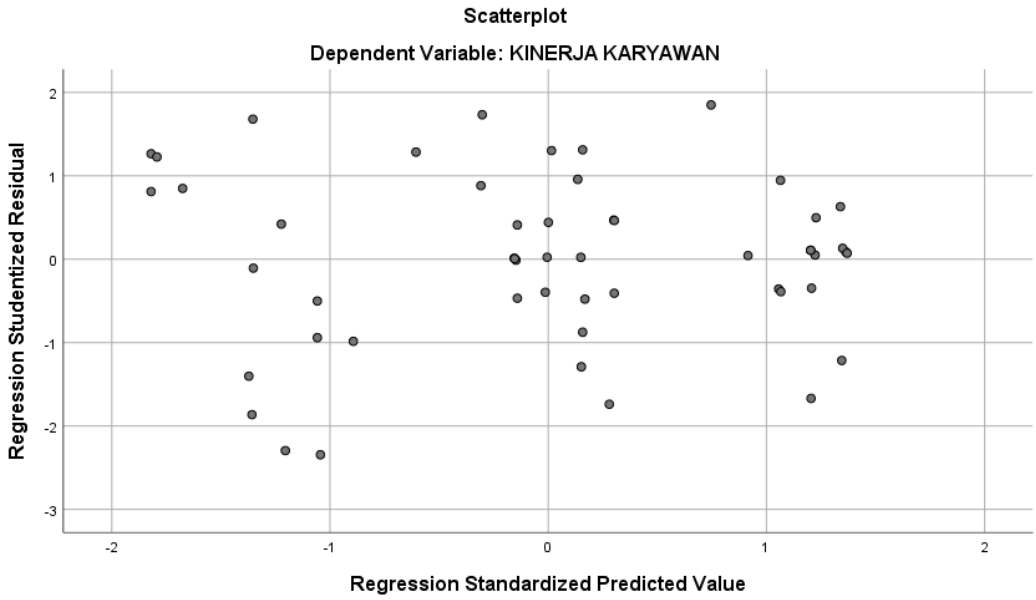
Berdasarkan tabel 4.14 Tolerance Value untuk semua variabel independent (X1 dan X2) adalah 0.962, yang berarti > 0,10 dan VIF untuk semua variabel independen adalah 1.040, yang berarti < 10. Dengan demikian, tidak terdapat multikoliniearitas dalam model regresi ini.

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah situasi dimana varian variabel dalam model regresi tidak konsisten, dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot, dengan pengamatan titik-titik residual terhadap nilai prediksi regresi. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menunjukkan pola tertentu (seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heterokedastisitas.
2. Jika data tidak menunjukkan pola yang jelas, serta titik – titik residual tersebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.5 Scatterplot**




Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 4.5, titik-titik residual tersebar secara acak tanpa pola tertentu disekitar angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

### 4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang akan dianalisis. Dengan menggunakan SPSS versi 26 maka hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.510 | 3.600 | | .420 | .677 | | |
| | X1 | -.013 | .066 | -.010 | -.200 | .843 | .962 | 1.040 |
| | X2 | .975 | .050 | .941 | 19.492 | .000 | .962 | 1.040 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh dari hasil uji regresi linier maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$ = Disiplin Kerja
- $X_2$ = Pelatihan Kerja
- $a$ = Konstanta
- $b_1 b_2$ = Koefisien Regresi
- $e$ = Error

Hasil analisis regresi:

Berdasarkan Tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1.510 - 0.013\ X_1 + 0.975\ X_2 + e}$$

1. Konstanta (1.510)

Jika Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 1.510.

2. Koefisien X1 Disiplin Kerja (-0.013)

Karena koefisiennya negatif, artinya setiap 1 peningkatan 1 unit pada variabel

Disiplin Kerja (X1) justru akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.013 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

### 4.5.5 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah dari hubungan antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja, serta variabel dependen yang berupa kinerja karyawan. Nilai korelasi dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Korelasi**

**Correlations**

| | | DISIPLIN KERJA | KINERJA KARYAWAN | PELATIHAN KERJA |
|---|---|---|---|---|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | -.194 | -.195 |
| | Sig. (2-tailed) | | .169 | .165 |
| | N | 52 | 52 | 52 |
| Y | Pearson Correlation | -.194 | 1 | .943** |
| | Sig. (2-tailed) | .169 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 |
| X2 | Pearson Correlation | -.195 | .943** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .165 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 |

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

Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Pada tabel 4.16 diatas hasil regresi menunjukkan bahwa untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi di kategorikan pada kriteria sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karena nilai R= $-0{,}194$ berada pada antara $0{,}00 - 0{,}20$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan termasuk sangat rendah dan bersifat negatif.

2. Disiplin Kerja terhadap Pelatihan Kerja

Karena nilai R=$-0{,}195$ berada pada antara $0{,}00 - 0{,}20$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan pelatihan kerja termasuk sangat rendah dan bersifat negatif.

3. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karena nilai R= 0,943 berada pada antara $0{,}81 - 1{,}00$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan termasuk sangat tinggi dan bersifat positif.

### 4.6 Uji Hipotesis

Dalam pandangan Wijayanti (2023), "Hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk menentukan sebuah hipotesis (jawaban sementara), diterima atau ditolak berdasarkan data yang diambil dari sampel yang ada. Hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha). Berikut adalah hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.6.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian:

1. $H_a : t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variebel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.510 | 3.600 | | .420 | .677 |
| | X1 | -.013 | .066 | -.010 | -.200 | .843 |
| | X2 | .975 | .050 | .941 | 19.492 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil pengelolaan data terdapat Tabel 4.17 diperoleh:

**DF = n-k**

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Independen

Jadi, (df = 52-2 = 50) dengan tingkat signifikansi 0,05 nilai t tabel nya adalah 2.009.

1. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah – 0.200 < 2.009 dengan nilai sig = 0.843 > 0.05.

Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja (X1) tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis di tolak.

2. Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) adalah 19.492 >2.009 dengan nilai sig = 0.000 < 0.05.

Dengan demikian, variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis di terima.

### 4.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), kriteria pengujian:

1. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_o$ diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y dan signifikan > 0,05
2. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_o$ ditolak, itu berarti ada pengaruh signifikan oleh variabel x terhadap y dan signifikan < 0,05

**Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2133.424 | 2 | 1066.712 | 198.321 | .000[b] |
| | Residual | 263.557 | 49 | 5.379 | | |
| | Total | 2396.981 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan hasil uji ANOVA yang menyatakan bahwa F hitung sebesar 198.321. Untuk mengetahui nilai F tabel sesuai dengan tingkat signifikansi 0,05 dan pembilangnya bisa dicari dengan menggunakan rumus:

1. df = (N1) = k-1 sebagai pembilang.

Dimana k adalah jumlah variabel independen, jadi 2-1 = 1

2. df = (N2) = n-k-1 sebagai penyebut

Dimana n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen, jadi 52-2-1= 49. Nilai F tabel untuk 49 responden adalah 4,03.

F hitung pada tabel 4.18 sebesar 198.321. Hal ini berarti bahwa f hitung > f tabel yaitu 198.321 > 3,19 dan Sig 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih.

### 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai $R^2$ semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi di ambil dari nilai R Square.

**Tabel 4.19 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Uji $R^2$)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .943[a] | .890 | .886 | 2.319 | .890 | 198.321 | 2 | 49 | .000 |

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui 4.19 R Square sebesar 0.890 atau 89,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan yaitu KD = $R^2 x\ 100\% = 0{,}890\ x\ 100\% = 89{,}0$ % sedangkan sisa sebesar 11,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi,beban kerja, dan lingkungan kerja

## 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**

   Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar -0,200 < ttabel 2,009 dengan nilai signifikansi 0,842 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H1 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan karena masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan perusahaan.

2. **Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**

   Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 19,492 > ttabel 2,009 dengan nilai

signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H2 diterima.Pelatihan kerja membantu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih**

   Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 198,321 > Ftabel 4,03 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa 89,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.Sedangkan dilihat dari nilai R Square 0.890 atau (89,0%) hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan karena mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu 89,0% sedangkan sisanya yaitu 11,0% diperoleh oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi,beban kerja, dan lingkungan kerja

Perbedaan metode penelitian juga terlihat pada penggunaan analisis regresi linier berganda yang disertai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi ($R^2$). Selain itu, penelitian ini dilakukan pada periode waktu yang berbeda sehingga memungkinkan adanya perbedaan kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembaruan hasil penelitian serta memperkuat temuan sebelumnya dalam konteks perusahaan energi, khususnya PT Pertamina Gas Kota Prabumulih.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Gas di Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Gas di Kota Prabumulih. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial), dimana nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar −0.200 lebih kecil dari t tabel 2,009.
2. Berdasarkan hasil deskripsi analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pelatihan Kerja di PT. Pertamina Gas di Kota Prabumulih. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial), dimana nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 19.492 yang juga lebih besar dari t tabel 2,009.
3. Hasil Uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 198,321 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 4,03 dengan tingkat signifikansı (Sig.) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($R^3$) sebesar 0.890, yang berarti tingkat hubungan antara variabel bebas (Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) berada pada kategori kuat. Hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 89,0% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 11,0% diterangkan faktor lain seperti seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi,beban kerja, dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Gas Kota Prabumulih, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan dalam mewujudkan suatu kinerja karyawan yang lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT. Pertamina Gas
   - Meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, misalnya dengan memberikan sanksi tegas bagi yang sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas.
   - Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan kerja yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
   - Manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja karyawan untuk memastikan efektivitas kebijakan yang diterapkan.

2. Bagi Karyawan
   - Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam menerapkan disiplin kerja, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
   - Karyawan diharapkan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
   - Karyawan diharapkan mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.
- Peneliti disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda agar hasil penelitian lebih bervariasi.
- Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau mixed method untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

# DAFTAR PUSTAKA

Andika, A., & Astuti, W. (2025). *JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Power Steel Indonesia Di Tanggerang The Effect Of Work Discpline and Job Training On Employee Performance At PT Power Steel Indone. September*. https://jicnusantara.com/index.php/jicn

Anggerdini.N., Meinita.S., Putri. T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Karya Putra Grafika) *JURNAL*. *7*(1), 15–31.

Arikunto (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Dan, P., Prima, K., Lpk, S., Smart, P., & Tabalong, K. (2023). *Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB ISSN : 2723-0937*. *6*, 1292–1303.

Darman (2022) Studi Literatur: Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Pelatihan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(4),534-543*

Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, *3*(1). https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458

Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono Tommy, & Siagian Mauli. (2020). Admin,+Document+(8). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam*, *7*(1), 220–237.

Hustia, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 2(6), 289-290.*

Jauza, N. A., & Albina, M. (2025). *Model dan Pendekatan Penelitian Kuantitatif : Kajian Filosofis , Metodologis , dan Aplikatif*. 104–111.

Kaloko, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 7–23.

Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *2*(2), 239–246 https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.4140

Maulida, H., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Krisbow Indonesia. *Jurnal Arastirma*, *4*(1), 96–107. https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.35035

Mutia Dwi Lestari, Elmira Siska, N. I. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung. *SOSIALITA: Jurnal Ilmu Administrasi*, *18*(1), 2–13. http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/JIA/article/view/2678/231

Pratiwi, A. A., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia ( Persero ) Divre II Sumbar ( Studi Kasus Kota Padang )*. *8*, 12111–12121.

Rangga A, Bima B., & Yayah, A (2024). *Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*. 297–309.

Riana. (2020). Pengawasan, Penempatan Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Perpustakaan Pancabudi*, 11–52.

Setiawan, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 2(01), 349–365.*

Sudaryo. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung Alfabeta,Cv.

Sahir, S. H. (2022). Jenis dan Sumber Data dalam Teknik Pengolahan Data Kuantitatif

Safitri, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *1*(4), 1044–1054.

Sudaryono (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi : teknik analisis data *2 1 42*. 42–50.

Wijayanti Dian. R. (2023). Metode Penelitian Analisis Data Uji Hipotesis.*Penerbit Pangkal Pinang CV Science Techno Direct*

Yohanson (2023) Pengertian Sumber Daya Manusia

# LAMPIRAN

# KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Di Kota Prabumulih

A. Karakteristik Responden

Berilah tanda ceklis atau centang (✓) pada salah satu pilihan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda:

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : ☐ 30-40 ☐ 41-50 ☐ >50
3. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-Laki
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3
   ☐ SMK ☐ S1-S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis atau centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban saudara/i

Penilaian Skala Likert

| Skor | Kategori Jawaban |
|---|---|
| 5 | Sangat Setuju (SS) |
| 4 | Setuju (S) |
| 3 | Netral (N) |
| 2 | Tidak Setuju (TS) |
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) |

III. VARIABEL PENELITIAN

A. Disiplin Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |
| 1. | Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja | | | | | |
| 2. | Saya selalu mengisi daftar hadir sesuai prosedur yang berlaku | | | | | |
| 3. | Saya selalu berpakaian rapi sesuai aturan perusahaan | | | | | |
| 4. | Saya berbicara menggunakan bahasa yang sopan kepada rekan kerja | | | | | |
| 5. | Saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya | | | | | |
| 6. | Saya selalu menjaga kebersihan area kerja | | | | | |
| 7. | Saya mengikuti seluruh prosedur keselamatan kerja | | | | | |
| 8. | Saya menggunakan fasilitas kerja dengan benar dan sesuai fungsinya | | | | | |
| 9. | Saya mengikuti seluruh SOP dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 10. | Saya memahami konsekuensi ketika melanggar aturan disiplin kerja | | | | | |

B. Pelatihan Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |
| 1. | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya | | | | | |
| 2. | Peserta mengikuti instruksi pemecahan masalah dengan tertib | | | | | |
| 3. | Pelatih memberikan bimbingan yang jelas saat praktik | | | | | |
| 4. | Pelatih memberikan dorongan agar peserta semangat belajar | | | | | |
| 5. | Pelatih memberikan umpan balik secara objektif | | | | | |
| 6. | Jadwal pelatihan dipatuhi oleh seluruh peserta | | | | | |
| 7. | Peserta dan pelatih disiplin dalam mengikuti pelatihan | | | | | |
| 8. | Pelatih memulai dan mengakhiri pelatihan sesuai jadwal | | | | | |
| 9. | Fasilitas pelatihan mendukung proses pembelajaran | | | | | |
| 10. | Peralatan dan bahan pelatihan mendukung | | | | | |

C. Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS (1) | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |
| 1. | Saya selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik | | | | | |
| 2. | Saya memastikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku | | | | | |
| 3. | Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik | | | | | |
| 4. | Saya mampu menjaga komunikasi yang efektif ditempat kerja | | | | | |
| 5. | Saya jarang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 6. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |
| 7. | Saya mampu menjalankan tugas tanpa banyak kesulitan | | | | | |
| 8. | Saya selalu memahami dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya terima | | | | | |
| 9. | Saya mengikuti prosedur kerja dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 10. | Saya mengambil langkah cepat ketika terjadi masalah | | | | | |

# DATA TABULASI RESPONDEN

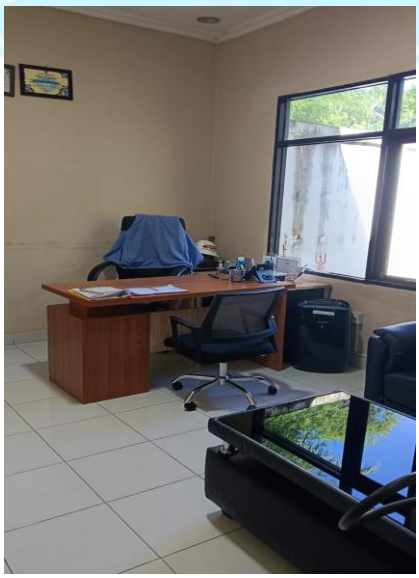
| Disiplin Kerja | Pernyataan | | | | | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No. Responden | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 41 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 39 |
| 22 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 39 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 32 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 39 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 37 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 41 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 42 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 32 |
| 43 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 35 |
| 44 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 46 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 34 |
| 47 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 48 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 34 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 37 |
| 50 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 51 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 29 |
| 52 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| Pelatihan Kerja | Pernyataan | | | | | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No. Responden | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 6 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 39 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 42 |
| 13 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 17 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 40 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 33 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 40 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 31 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 43 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 49 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 52 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 40 |

| Kinerja Karyawan | Pernyataan | | | | | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No. Responden | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 42 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 30 |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 38 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 12 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 16 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 24 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 39 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 28 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 39 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 32 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 44 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 39 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 46 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 47 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 48 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 52 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 |

# GAMBAR PT PERTAMINA GAS

PERTAMINA GAS
DISTRIK PRABUMULIH



# SURAT IZIN PENELITIAN

**UNIVERSITAS PRABUMULIH**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Prabumulih, 26 Januari 2026

Nomor : 109 /MNJ /FEB/ UNPRA/I/2026
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Pertamina Gas (Pertagas)
Kota Prabumulih

DI

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Rieska Rindu Kinanti |
| NIM | : | 2022110034 |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Judul Skripsi | : | Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Gas (Pertagas) |

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen

**Amandin, S.Pt., M.M.**
NIDN. 0207088802

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

# SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN

Nomor : 035/PG1330/II/2026-S5
Hal : Izin Pengambilan Data

PERTAMINA GAS

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Di
Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor: 109/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 tanggal 26 Januari 2026 tentang permohonan Izin Pengambilan Data untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu:

| No. | Nama | NIM | Jurusan/Program Studi |
|---|---|---|---|
| 1 | Rieska Rindu Kinanti | 2022110034 | Manajemen |

Dengan ini pimpinan PT PERTAMINA GAS memberikan izin untuk pengambilan data yang diminta sesuai judul mahasiswa yang bersangkutan tersebut yaitu:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS

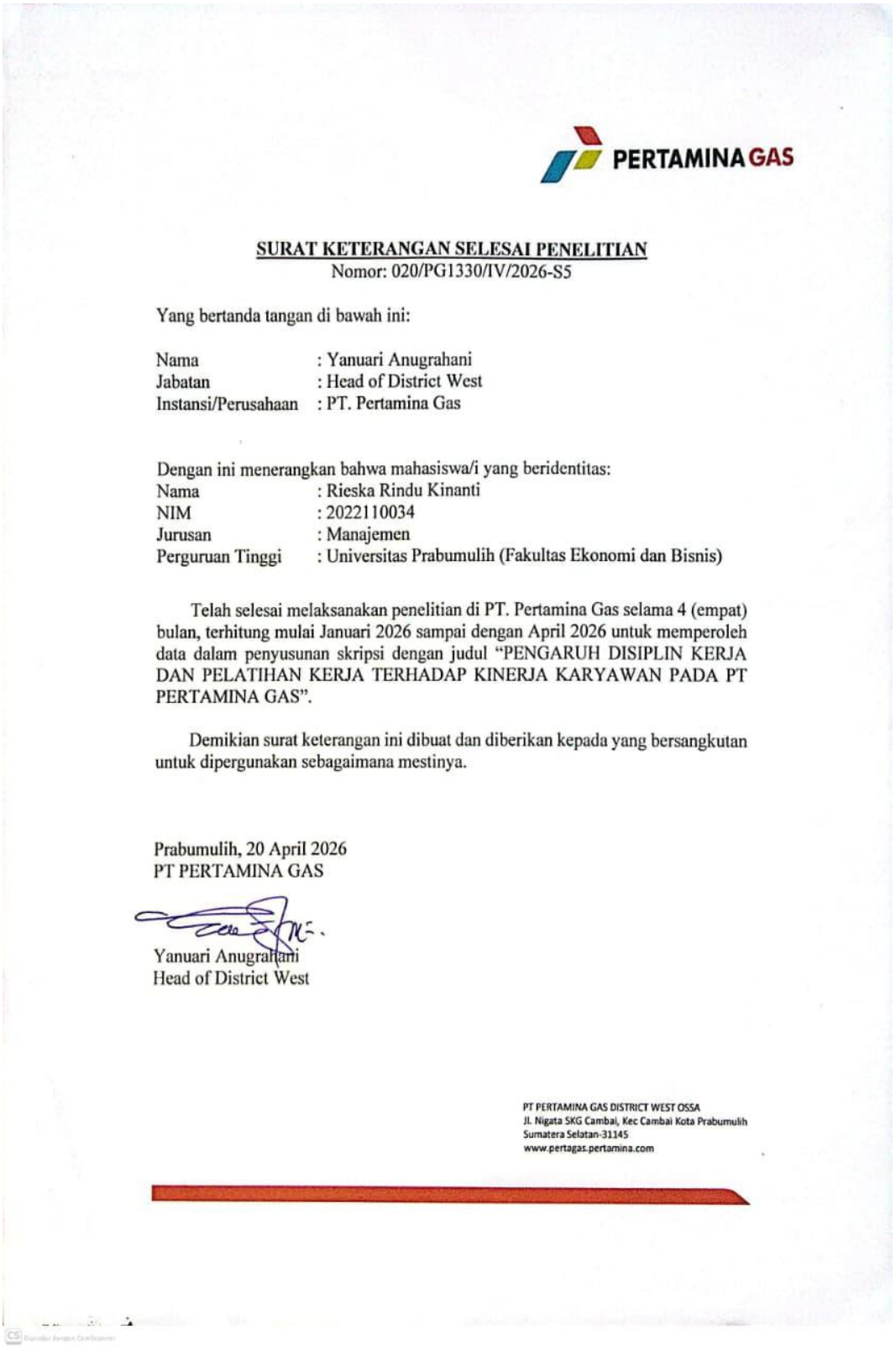
Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, 05 Februari 2026
PT PERTAMINA GAS

Yanuri Anugrahani
Head of District West

PT PERTAMINA GAS DISTRICT WEST OSSA
Jl. Nigata SKG Cambai, Kec Cambai Kota Prabumulih
Sumatera selatan-31145
www.pertagas.pertamina.com

# SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PERTAMINA GAS

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**
Nomor: 020/PG1330/IV/2026-S5

Yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Yanuari Anugrahani |
| Jabatan | : Head of District West |
| Instansi/Perusahaan | : PT. Pertamina Gas |

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i yang beridentitas:

| | |
|---|---|
| Nama | : Rieska Rindu Kinanti |
| NIM | : 2022110034 |
| Jurusan | : Manajemen |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Prabumulih (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Pertamina Gas selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai Januari 2026 sampai dengan April 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 20 April 2026
PT PERTAMINA GAS

Yanuari Anugrahani
Head of District West

PT PERTAMINA GAS DISTRICT WEST OSSA
Jl. Nigata SKG Cambai, Kec Cambai Kota Prabumulih
Sumatera Selatan-31145
www.pertagas.pertamina.com

## DAFTAR PESERTA/MITRA DISTRICT PERTAGAS PRABUMULIH

| NO. | NAMA | PERUSAHAAN |
|---|---|---|
| 1. | YANUARI ANUGRAHANI | PT PERTAMINA GAS |
| 2. | SATRIA JUNASTHA | PT PERTAMINA GAS |
| 3. | MUHAMMAD RAFI | PT PERTAMINA GAS |
| 4. | HAFIZ HASANI | PT PERTAMINA GAS |
| 5. | SUTRISNO | PT PERTAMINA GAS |
| 6. | DEKA JAYUSMAN | PT PERTAMINA GAS |
| 7. | ARI PERMANA | PT PERTAMINA GAS |
| 8. | MUHAMMAD RIZQI | PT PERTAMINA GAS |
| 9. | FREM YUDHA NEGARA | PT PERTAMINA GAS |
| 10. | ERI NOVITA SARI | PT PERTAMINA GAS |
| 11. | YOULIUS CHANDRA | PT PERTAMINA GAS |
| 12. | SUDARMAN | PT PERTAMINA GAS |
| 13. | ACHMAT AMIN F | PT PERTAMINA GAS |
| 14. | BUDI SUSILO | PT PERTAMINA GAS |
| 15. | YUNIANSYAH | PT PERTAMINA GAS |
| 16. | SONY INDRAWAN | PT PTC |
| 17. | HANI WIDIASTUTI | PT PTC |
| 18. | BENNY HANDOKO | PT PTC |
| 19. | M. MUJAHIDIN | PT PTC |
| 20. | DEDI HERMANTO | PT PTC |
| 21. | SUDARWIN | PT PTC |
| 22. | ADI ILHAM PRADANA | PT PTC |
| 23. | HIDAYAT | PT PTC |
| 24. | EVY FRISKHA DEWI | PT PTC |
| 25. | DENDI ASLAM | PT PTC |
| 26. | HERIANSYAH | PT PTC |
| 27. | WARJO | PT PTC |
| 28. | HENI JULITA | PT PTC |
| 29. | SATRIO BUDI | PT PTC |
| 30. | EDWARD | PT PTC |
| 31. | INDRA | PT INDOTURBINE |
| 32. | LAMHOT PURBA | PT INDOTURBINE |
| 33. | NICO CHANDRA | PT INDOTURBINE |
| 34. | BERNARD HUTABARAT | PT INDOTURBINE |
| 35. | OMAR ARIF | PT INDOTURBINE |
| 36. | RICHARD MAHETON | PT INDOTURBINE |
| 37 | SUTARNO | PT INDOTURBINE |
| 38. | JAMSON | PT INDOTURBINE |
| 39. | ARI SAPUTRA | PT INDOTURBINE |
| 40. | SUHAILI | PT PMS |
| 41. | YUDISON | PT PMS |
| 42. | EROPA HAKIM | PT PMS |
| 43. | SAHPOUR GAZALI | PT PMS |
| 44. | ARIS FEBRIANTO | PT PMS |
| 45. | ARI SULISTIYONO | SECURITY |
| 46. | JAKA SAPUTRA | SECURITY |
| 47. | SUHADI | SECURITY |
| 48. | RISNO | SECURITY |
| 49. | SEPTI KURNIAWAN | SECURITY |
| 50. | MULYONO | SECURITY |
| 51. | JEPLI MARDIANTO | SECURITY |
| 52. | DODY WARDHANA | SECURITY |

## DAFTAR PESERTA PELATIHAN PERTAGAS PRABUMULIH

| No | Nama | Posisi | Area | Divisi | Nama Pelatihan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Yanuari Anugrahani | Head of District Prabumulih | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 2. | FremYudha Negara | Operator Operation | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 3. | Muhammad Rizqi | Ast Manager Maintenance | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 4. | Sutrisno | Operator Pipeline dan Matering System | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 5. | Hidayat | Operator Pipeline dan Matering System | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 6. | Adi Ilham Pradana | Operator Pipeline dan Matering System | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 7. | Aris Febrianto | Technician District | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |
| 8. | Eropa Hakim | Technician District | Operation Southern Sumatera Area | Operation West Region | Flow Matering dan Custody Transfer |

# TABEL DISTRIBUSI NILAI R

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.273 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

# TABEL DISTRIBUSI T

| DF | Uji Satu Sisi (One Tailed) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0.25 | 0.1 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 |
| | Uji Dua Sisi (Two Tailed) | | | | | |
| | 0.5 | 0.2 | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 |
| 1 | 1.000 | 3.078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 |
| 2 | 0.816 | 1.886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 |
| 3 | 0.765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 |
| 4 | 0.741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 3,747 |
| 5 | 0.727 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 |
| 6 | 0.718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 |
| 7 | 0.711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 |
| 13 | 0,694 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 |
| 14 | 0,692 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 |
| 15 | 0,691 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 |
| 16 | 0,690 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 |
| 17 | 0,689 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 |
| 19 | 0,688 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 |
| 27 | 0,684 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 |
| 31 | 0,682 | 1,309 | 1,696 | 2,040 | 2,453 | 2,744 |
| 32 | 0,682 | 1,309 | 1,694 | 2,037 | 2,449 | 2,738 |
| 33 | 0,682 | 1,308 | 1,692 | 2,035 | 2,445 | 2,733 |
| 34 | 0,682 | 1,307 | 1,691 | 2,032 | 2,441 | 2,728 |
| 35 | 0,682 | 1,306 | 1,690 | 2,030 | 2,438 | 2,724 |
| 36 | 0,681 | 1,306 | 1,688 | 2,028 | 2,434 | 2,719 |
| 37 | 0,681 | 1,305 | 1,687 | 2,026 | 2,431 | 2,715 |
| 38 | 0,681 | 1,304 | 1,686 | 2,024 | 2,429 | 2,712 |
| 39 | 0,681 | 1,304 | 1,685 | 2,023 | 2,426 | 2,708 |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 0,681 | 1,303 | 1,683 | 2,020 | 2,421 | 2,701 |
| 42 | 0,680 | 1,302 | 1,682 | 2,018 | 2,418 | 2,698 |
| 43 | 0,680 | 1,302 | 1,681 | 2,017 | 2,416 | 2,695 |
| 44 | 0,680 | 1,301 | 1,680 | 2,015 | 2,414 | 2,692 |
| 45 | 0,680 | 1,301 | 1,679 | 2,014 | 2,412 | 2,690 |
| 46 | 0,680 | 1,300 | 1,679 | 2,013 | 2,410 | 2,687 |
| 47 | 0,680 | 1,300 | 1,678 | 2,012 | 2,408 | 2,685 |
| 48 | 0,680 | 1,299 | 1,677 | 2,011 | 2,407 | 2,682 |
| 49 | 0,680 | 1,299 | 1,677 | 2,010 | 2,405 | 2,680 |
| 50 | 0,679 | 1,299 | 1,676 | 2,009 | 2,403 | 2,678 |
| 51 | 0,679 | 1,298 | 1,675 | 2,008 | 2,402 | 2,676 |
| 52 | 0,679 | 1,298 | 1,675 | 2,007 | 2,400 | 2,674 |
| 53 | 0,679 | 1,298 | 1,674 | 2,006 | 2,399 | 2,672 |
| 54 | 0,679 | 1,297 | 1,674 | 2,005 | 2,397 | 2,670 |
| 55 | 0,679 | 1,297 | 1,673 | 2,004 | 2,396 | 2,668 |

# TABEL UJI F

| 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 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |

# OUTPUT SPSS

## Uji Validitas

Variabel X1 (Disiplin Kerja)

**Correlations**

| | | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P01 | Pearson Correlation | 1 | .250 | .084 | .321* | .123 | .196 | .148 | .368** | .314* | .194 | .539** |
| | Sig. (2-tailed) | | .074 | .554 | .020 | .386 | .164 | .294 | .007 | .023 | .167 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P02 | Pearson Correlation | .250 | 1 | .454** | .087 | .293* | .210 | .146 | .414** | .401** | .149 | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | .074 | | .001 | .542 | .035 | .136 | .301 | .002 | .003 | .293 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P03 | Pearson Correlation | .084 | .454** | 1 | .197 | .201 | .301* | .604** | .288* | .326* | .120 | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | .554 | .001 | | .163 | .153 | .030 | .000 | .039 | .018 | .398 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P04 | Pearson Correlation | .321* | .087 | .197 | 1 | -.002 | .293* | .135 | .056 | .312* | -.056 | .408** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .542 | .163 | | .991 | .035 | .339 | .691 | .024 | .693 | .003 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P05 | Pearson Correlation | .123 | .293* | .201 | -.002 | 1 | .068 | .076 | .026 | .025 | .378** | .405** |
| | Sig. (2-tailed) | .386 | .035 | .153 | .991 | | .629 | .594 | .852 | .863 | .006 | .003 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P06 | Pearson Correlation | .196 | .210 | .301* | .293* | .068 | 1 | .248 | .124 | .107 | .115 | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .164 | .136 | .030 | .035 | .629 | | .076 | .380 | .451 | .416 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P07 | Pearson Correlation | .148 | .146 | .604** | .135 | .076 | .248 | 1 | .300* | .263 | .177 | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | .294 | .301 | .000 | .339 | .594 | .076 | | .031 | .059 | .209 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P08 | Pearson Correlation | .368** | .414** | .288* | .056 | .026 | .124 | .300* | 1 | .509** | .297* | .610** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .002 | .039 | .691 | .852 | .380 | .031 | | .000 | .032 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P09 | Pearson Correlation | .314* | .401** | .326* | .312* | .025 | .107 | .263 | .509** | 1 | .166 | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .003 | .018 | .024 | .863 | .451 | .059 | .000 | | .241 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P10 | Pearson Correlation | .194 | .149 | .120 | -.056 | .378** | .115 | .177 | .297* | .166 | 1 | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .167 | .293 | .398 | .693 | .006 | .416 | .209 | .032 | .241 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .539** | .634** | .663** | .408** | .405** | .507** | .564** | .610** | .620** | .486** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .003 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

Variabel X2 (Pelatihan Kerja)

**Correlations**

| | | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P01 | Pearson Correlation | 1 | .361** | .467** | .455** | .587** | .517** | .454** | .513** | .457** | .553** | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .000 | .001 | .000 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P02 | Pearson Correlation | .361** | 1 | .459** | .339* | .521** | .324* | .598** | .449** | .495** | .366** | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .001 | .014 | .000 | .019 | .000 | .001 | .000 | .008 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P03 | Pearson Correlation | .467** | .459** | 1 | .458** | .586** | .655** | .531** | .588** | .552** | .550** | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P04 | Pearson Correlation | .455** | .339* | .458** | 1 | .433** | .425** | .323* | .449** | .324* | .528** | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .014 | .001 | | .001 | .002 | .019 | .001 | .019 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P05 | Pearson Correlation | .587** | .521** | .586** | .433** | 1 | .681** | .523** | .582** | .620** | .593** | .822** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P06 | Pearson Correlation | .517** | .324* | .655** | .425** | .681** | 1 | .547** | .551** | .582** | .497** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .019 | .000 | .002 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P07 | Pearson Correlation | .454** | .598** | .531** | .323* | .523** | .547** | 1 | .392** | .613** | .424** | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .019 | .000 | .000 | | .004 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P08 | Pearson Correlation | .513** | .449** | .588** | .449** | .582** | .551** | .392** | 1 | .551** | .477** | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .004 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P09 | Pearson Correlation | .457** | .495** | .552** | .324* | .620** | .582** | .613** | .551** | 1 | .483** | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .019 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P10 | Pearson Correlation | .553** | .366** | .550** | .528** | .593** | .497** | .424** | .477** | .483** | 1 | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .724** | .655** | .797** | .645** | .822** | .783** | .727** | .750** | .761** | .742** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Correlations**

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .469** | .675** | .599** | .545** | .457** | .493** | .710** | .560** | .627** | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P2 | Pearson Correlation | .469** | 1 | .523** | .443** | .469** | .475** | .259 | .433** | .600** | .404** | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .001 | .000 | .000 | .063 | .001 | .000 | .003 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P3 | Pearson Correlation | .675** | .523** | 1 | .565** | .488** | .585** | .481** | .621** | .530** | .488** | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .599** | .443** | .565** | 1 | .283* | .527** | .570** | .445** | .551** | .602** | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | | .042 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P5 | Pearson Correlation | .545** | .469** | .488** | .283* | 1 | .644** | .346* | .359** | .405** | .474** | .681** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .042 | | .000 | .012 | .009 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P6 | Pearson Correlation | .457** | .475** | .585** | .527** | .644** | 1 | .374** | .444** | .541** | .502** | .751** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .006 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P7 | Pearson Correlation | .493** | .259 | .481** | .570** | .346* | .374** | 1 | .435** | .473** | .283* | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .063 | .000 | .000 | .012 | .006 | | .001 | .000 | .042 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P8 | Pearson Correlation | .710** | .433** | .621** | .445** | .359** | .444** | .435** | 1 | .525** | .606** | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .001 | .009 | .001 | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P9 | Pearson Correlation | .560** | .600** | .530** | .551** | .405** | .541** | .473** | .525** | 1 | .444** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P10 | Pearson Correlation | .627** | .404** | .488** | .602** | .474** | .502** | .283* | .606** | .444** | 1 | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .042 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .827** | .693** | .803** | .755** | .681** | .751** | .634** | .748** | .766** | .736** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

**Uji Realibilitas**

Disiplin Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .734 | 10 |

Pelatihan Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .908 | 10 |

Kinerja Karyawan (Y)

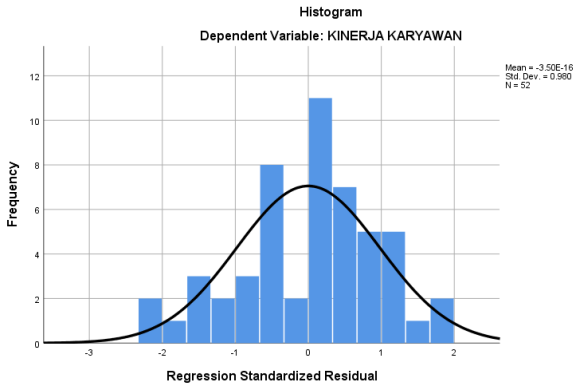
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .907 | 10 |

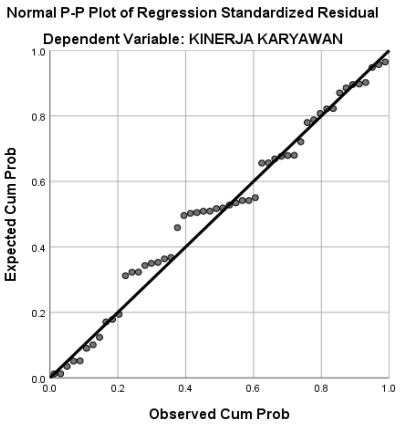
**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Histogram




Normal P-Plot




Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 52 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27327580 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.111 |
| Test Statistic | | .111 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .154[c] |

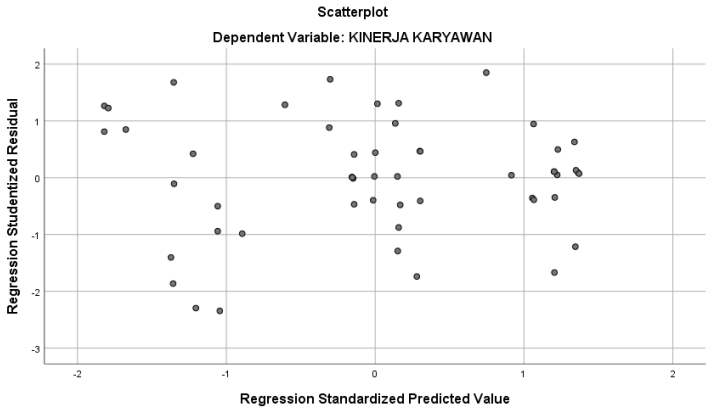
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Heteroskedastisitas

**Scatterplot**




## Uji Multikoliniearitas

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.510 | 3.600 | | .420 | .677 | | |
| | X1 | -.013 | .066 | -.010 | -.200 | .843 | .962 | 1.040 |
| | X2 | .975 | .050 | .941 | 19.492 | .000 | .962 | 1.040 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Analisis Regresi Liniear Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.510 | 3.600 | | .420 | .677 | | |
| | X1 | -.013 | .066 | -.010 | -.200 | .843 | .962 | 1.040 |
| | X2 | .975 | .050 | .941 | 19.492 | .000 | .962 | 1.040 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji Hipotesis

### Uji T (Parsial)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.510 | 3.600 | | .420 | .677 |
| | X1 | -.013 | .066 | -.010 | -.200 | .843 |
| | X2 | .975 | .050 | .941 | 19.492 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji F (Simultan)

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2133.424 | 2 | 1066.712 | 198.321 | .000[b] |
| | Residual | 263.557 | 49 | 5.379 | | |
| | Total | 2396.981 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .943[a] | .890 | .886 | 2.319 | .890 | 198.321 | 2 | 49 | .000 |

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA

# KARTU BIMBINGAN

**UNIVERSITAS PRABUMULIH**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

| | | |
|---|---|---|
| **NAMA MAHASISWA** | : | **RIESKA RINDU KINANTI** |
| **NIM** | : | **2022110034** |
| **JUDUL SKRIPSI** | : | **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH** |
| **DOSEN PEMBIMBING I** | : | **SEBRI HESINTO, S.E., M.Si** |

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 20-10-2025 | pengajuan judul | Revisi | | |
| 19-11-2025 | pengajuan judul | Acc | | |
| 26/11 2025 | Bab I<br>Latar belakang<br>Rumusan masalah<br>Tujuan dan manfaat | Revisi | | |
| 28/11 2025 | Bab I | Acc | | |
| 12/12 25 | Bab II<br>- Sumber teori<br>- kinerja pengertian variabel kinerja<br>- Penelitian terdahulu<br>- Hipotesis | Revisi | | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing I**

Sebri Hesinto, SE., M.Si
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (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** | : | **RIESKA RINDU KINANTI** |
| **NIM** | : | **2022110034** |
| **JUDUL SKRIPSI** | : | **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH** |
| **DOSEN PEMBIMBING I** | : | **SEBRI HESINTO, S.E., M.Si** |

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 16/ 2021 IV | BAB II | ACC | | |
| | BAB III | | | |
| 17/ 2021 IV | - Objek penelitian<br>- Operasional Variabel Penelitian<br>- Teknik pengolahan Data<br>- Validitas & Reliabilitas<br>- Populasi & Sampel<br>- Rumus korelasi/ hubungan | Revisi | | |
| 22/ 17 2021 | BAB II | ACC | | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing I**

Sebri Hesinto, SE., M.Si
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (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** | : | **RIESKA RINDU KINANTI** |
| **NIM** | : | **2022110034** |
| **JUDUL SKRIPSI** | : | **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH** |
| **DOSEN PEMBIMBING I** | : | **SEBRI HESINTO, S.E., M.Si** |

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| | Bab I & II–III | Revisi: penulisan proposal [illegible] | | |
| | Bab I & II–III | Acc | | |
| 26/4 2026 | Bab IV | Revisi: tabulasi data, dan deskripsi, tabulasi data excel. | | |
| 29/4 2026 | Bab IV | Revisi di hasil uji t & f | | |
| 6/5 2026 | Bab IV | Acc | | |
| 7/5 2026 | Bab V | Revisi: saran yang lain, di sesuaikan | | |
| 8/5 2026 | Bab V | Acc | | |
| | Kelengkapan | Revisi: cover, kata pengantar, abstrak [illegible] | | |
| 13/5 2026 | kelengkapan | ACC Siap Ujian Proposal | | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing I**

Sebri Hesinto, SE., M.Si
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (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** : **RIESKA RINDU KINANTI**
**NIM** : **2022110034**
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH**
**DOSEN PEMBIMBING II** : **HERLINA, S.Pd., M.Pd**

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 7/11/2025 | Proposal bab 1 | - Revisi Cover<br>- Rumusan masalah dan tujuan harus sama<br>- Sistematika penulisan harus detail | | |
| 15/11/2025 | Proposal bab 1 | Revisi kembali<br>Lanjut ke ACC-1 | | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing II**

Herlina, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (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** | : | **RIESKA RINDU KINANTI** |
| **NIM** | : | **2022110034** |
| **JUDUL SKRIPSI** | : | **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH** |
| **DOSEN PEMBIMBING II** | : | **HERLINA, S.Pd., M.Pd** |

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 3/12/25 | Proposal Bab. 2 | Revisi penulisan, penomoran, landasan teori tambahan | | |
| 10/12/2025 | " | Revisi kembali | | |
| 11/12/2025 | " | ACC - going to Sem. I | | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing II**

Herlina, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (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 : RIESKA RINDU KINANTI**
**NIM : 2022110034**
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH**
**DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd**

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 15/12/2025 | (proposal) Bab 3 | - Revisi metode dan desain<br>- Untuk judul/subjudul harus sesuai<br>- Cek kembali paraphrase. | [paraf] | |
| 17/12/2025 | proposal (Bab 3) | Acc - going to Adv. I | [paraf] | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing II**

Herlina, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (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** : **RIESKA RINDU KINANTI**
**NIM** : **2022110034**
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA GAS (PERTAGAS) DI KOTA PRABUMULIH**
**DOSEN PEMBIMBING II** : **HERLINA, S.Pd., M.Pd**

| Tanggal | Pembahasan | Komentar | Tanda Tangan | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 29/4/24 | Bab IV | Perbaiki kembali spasing. | | |
| 27/4/2024 | Bab IV | Acc - you can be going to Adv-t | | |
| 29/4/2024 | Bab V | perbaiki kesalahan Typing | | |
| 30/4/2024 | Bab V | Acc - Continue to the Adv-t | | |

**Mengetahui,**
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

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

**Dosen Pembimbing II**

Herlina, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0226058101

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

# RIWAYAT HIDUP

Rieska Rindu Kinanti adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 20 September 2004, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Sutrisno dan Ibu Karti Ermayani. Penulis pertama kali masuk pendidikan di TK Kemala Bhayangkari II Kota Prabumulih pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 15 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Kemudian di tahun yang sama melanjutkan ke SMP Negeri 2 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Kota Prabumulih dengan jurusan Manajemen Perkantoran dan lulus pada tahun 2022 penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Gas di Kota Prabumulih".**