

Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan

Nofa Rut Sahayana Hutabalian ✉

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Balikpapan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 27.0. Populasi dalam penelitian adalah 148 karyawan, dengan sampel sebanyak 42 karyawan pada divisi OSF (Operation Surface Facilities) yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai *unstandardized coefficients* β 1,044 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,143 > t_{tabel} sebesar 2.02439 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dan motivasi (X_2) menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* β -0,164 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,776 < t_{tabel} sebesar 2,02439 serta nilai signifikansi $0,448 > 0,05$ yang berarti secara parsial tidak berpengaruh (negatif) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Lingkungan kerja menunjukkan nilai *unstandardized coefficients* β 0,499 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,413 > t_{tabel} sebesar 2.02439 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,549 > F_{tabel} sebesar 2,49 dan nilai p -value sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05. Nilai R Square atau R^2 sebesar 0,633 menunjukkan bahwa 63,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut yaitu Disiplin (X_1) dan Lingkungan kerja (X_3) yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada fungsi OSF (Operation Surface Facilities) PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan.

Kata Kunci: Disiplin; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Discipline (X_1), Motivation (X_2), and Work Environment (X_3) on Employee Performance (Y) based on the perceptions of employees at PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. This study employed a quantitative descriptive approach using multiple linear regression analysis with SPSS version 27.0. The population consisted of 148 employees, while the sample comprised 42 employees from the Operation Surface Facilities (OSF) division selected through a purposive sampling technique. The results indicate that, partially, Work Discipline (X_1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with an unstandardized coefficient (β) of 1.044, a t -value of 5.143, which is greater than the t -table value of 2.02439, and a significance value of $0.005 <$

0.05. Meanwhile, Motivation (X_2) has an unstandardized coefficient (β) of -0.164, a t-value of 0.776, which is lower than the t-table value of 2.02439, and a significance value of $0.448 > 0.05$, indicating that Motivation partially has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Furthermore, Work Environment (X_3) has an unstandardized coefficient (β) of 0.499, a t-value of 3.413, which is greater than the t-table value of 2.02439, and a significance value of $0.002 < 0.05$, indicating that Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the three independent variables have a significant effect on Employee Performance, with an F-value of 24.549, which is greater than the F-table value of 2.49, and a p-value of $0.000 < \alpha 0.05$. The R Square (R^2) value of 0.633 indicates that 63.3% of the variation in Employee Performance can be explained by the three variables. Therefore, the improvement in Employee Performance can be attributed primarily to Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_3), which significantly contribute to enhancing Employee Performance in the Operation Surface Facilities (OSF) function at PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan.

Keywords: Discipline, Motivation, Work Environment, Employee Performance

Copyright (c) 2026 Nofa Rut Sahayana Hutabalian

✉ Corresponding author :

Email Address : nofarutsahayana@gmail.com

PENDAHULUAN

PT Pertamina (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di sektor energi, khususnya minyak dan gas bumi (migas), yang memiliki peran penting dalam mendukung ketahanan energi nasional di Indonesia. Sebagai perusahaan energi nasional, Pertamina menjalankan berbagai kegiatan usaha yang mencakup sektor hulu hingga hilir, mulai dari eksplorasi, produksi, pengolahan, hingga distribusi energi kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, Pertamina membentuk beberapa subholding, salah satunya adalah Subholding Upstream yang berfokus pada kegiatan eksplorasi dan produksi migas. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar kinerja karyawan dapat optimal. Kegiatan yang dilakukan di suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran manajemen.

Menurut George R. Terry (2022, p. 2) Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen merupakan suatu proses khas yang mencakup rangkaian-rangkaian berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menetapkan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara efektif.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2021, p. 7) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai

aktivitas yang berkaitan dengan analisis jabatan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Perusahaan yang ada saat ini memiliki sektor usaha yang beragam sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Salah satu sektor usaha yang sangat strategis adalah energi dan perminyakan nasional. Bidang ini tidak hanya mendukung keberlangsungan bisnis, tetapi juga berperan penting dalam ketahanan energi Indonesia.

Pulau Kalimantan merupakan salah satu wilayah yang memiliki perusahaan energi yang berskala besar termasuk kota Balikpapan. Kota ini dikenal sebagai pusat industri minyak dan gas. Dengan berbagai perusahaan yang beroperasi di dalamnya. Salah satu perusahaan yang berperan penting di sektor tersebut adalah PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan yang berfokus pada eksplorasi pengembangan produksi serta pengelolaan operasi migas di wilayah Kalimantan. Salah satu perusahaan yang berada di bawah Subholding Upstream adalah PT Pertamina Hulu Indonesia (PHI) yang berperan dalam mengelola kegiatan usaha hulu migas di wilayah Indonesia. PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan merupakan bagian dari wilayah operasional PHI yang menjalankan aktivitas produksi migas melalui berbagai fungsi kerja, termasuk *Operation Surface Facilities* (OSF) yang bertanggung jawab dalam ABI NBD (*Anggaran Biaya Investasi Non Business Development*).

Dalam menjalankan kegiatan operasional nya PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan tentu memerlukan dukungan sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Ketersediaan jumlah karyawan yang memadai menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran proses eksplorasi, produksi serta pengelolaan operasi migas yang dilakukan perusahaan. PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan memiliki total karyawan tetap 148 karyawan pada tahun 2025, tersebar di berbagai divisi baik di bagian area lapangan maupun office.

Penelitian ini melakukan berdasarkan data internal PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 dari jumlah tersebut pada divisi *OSF* (*Operation Surface Facilities*) berjumlah keseluruhan tenaga kerja ini mencapai 42 orang. Karyawan pada posisi ini bertanggung jawab dalam pekerjaan ABI NBD (*Anggaran Biaya Investasi Non Business Development*) Proyek yang menjadi salah satu elemen utama dalam mendukung operasi yang sudah ada berupa *maintenance*, *Replacement equipment*, *Compliance*, dan *Realibility*. Informasi lebih lanjut terkait jumlah karyawan pada PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan akan ditampilkan pada tabel 1.1 berikut ini .

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9
Tahun 2022-2025

Divisi	Tahun			
	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5
<i>Drilling</i>	13	16	13	14
<i>Finance</i>	7	6	7	7

Divisi	Tahun			
	2022	2023	2024	2025
GM	2	2	3	3
HSSE Operations	16	14	15	16
Human Capital	4	4	4	4
Information Technology	1	1	2	2
Legal Counsel	2	2	2	2
Production	25	23	23	23
Relations	7	8	8	8
Supply Chain Management Regional 3	1	1	1	1
Supply Chain Management Zona 9	12	12	13	13
Well Intervention	12	12	13	13
Operation Surface Facilities (OSF)	42	42	39	42
Jumlah	144	141	143	148

Sumber: HCBP ZONA 9, Data primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan dari Tahun 2022 jumlah karyawan yang dimiliki adalah 144 (Seratus empat puluh empat) orang dari keseluruhan divisi. Kemudian, pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 141 (Seratus empat puluh satu) orang dari keseluruhan divisi. Selanjutnya pada tahun 2024 mengalami kenaikan lagi menjadi 143 (Seratus empat puluh tiga) orang dari keseluruhan divisi. Terakhir pada tahun 2025 mengalami kenaikan kembali menjadi 148 (Seratus empat puluh delapan) orang dari keseluruhan divisi. Jumlah karyawan yang tinggi memiliki pengaruh penting bagi keberlangsungan kegiatan dalam perusahaan, Sehingga kinerja yang ada pada masing-masing karyawan perlu untuk selalu diperhatikan agar tidak mengganggu produktifitas perusahaan, Kemudian agar seluruh kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Menurut (Kasmir 2022, p. 182) Kinerja merupakan sikap dan pencapaian kerja karyawan melalui penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu waktu. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sikap serta hasil kerja karyawan yang terlihat dari kemampuan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir yang dicapai oleh karyawan, tetapi juga mencerminkan proses kerja kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan demikian, kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, apabila kinerja karyawan kurang baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu di evaluasi secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja yang telah dihasilkan sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti pengembangan karyawan maupun perbaikan sistem kerja. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali oleh

manajemen perusahaan dan hasilnya dapat memberikan gambaran pencapaian karyawan selama satu tahun sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini dalam penilaian kinerja pada divisi OSF (*Operation Surface Facilities*).

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan OSF (*Operation Surface Facilities*)
PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan

Indikator	Target	Tahun				Keterangan (Rata-rata) %
		2022	2023	2024	2025	
		R	R	R	R	
1	2	3	4	5	6	7
Kualitas						
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	100	100	100	100	100	100 % (Sangat Baik)
Kuantitas						
Tingkat pencapaian jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan	100	95	95	80	79	87,25 % (Baik)
Efisiensi Kerja						
Kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja	100	85	85	70	68	75,75 (Cukup)
Kepatuhan kerja (K3)						
Ketaatan karyawan terhadap aturan dan prosedur keselamatan kesehatan kerja	100	100	88	88	100	94% (Sangat Baik)
Kualitas, Kuantitas, Efisiensi Kerja & Kepatuhan Kerja (K3)						
Rata-rata Kinerja Tahunan	100	95	90,75	84,5	86,75	89,25 % (Baik)

Sumber : HCBP Zona 9, Data primer Diolah (2026)

Keterangan :

T= Target R= Realisasi

Sangat baik = 91 - 100

Baik = 80 - 90

Cukup = 70 - 80

Kurang = 0 - 70

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, bersifat deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2023 : 19) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan keadaan atau nilai satu variabel atau lebih secara mandiri yang dalam penelitian tersebut peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan yang lain. Menurut (Sugiyono 2023, p. 16) Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah, karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis variabel utama, yaitu variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas berperan sebagai faktor yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat merupakan hasil atau dampak yang ditimbulkan dari variabel bebas tersebut. kedua jenis variabel ini digunakan untuk menganalisis dan memahami hubungan kausal yang terjadi dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan sistematis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang menjadi fokus kajian. Variabel independen yang digunakan adalah Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan divisi OSF (Operation Surface Facilities) PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan yang berjumlah 42 (empat puluh dua) orang. Penelitian ini menggunakan Teknik purpose sampling yang merupakan metode penelitian berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan untuk mencapai target atau fokus tujuan tertentu. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang tidak dapat dijangkau sepenuhnya oleh kuisioner, terutama terkait pandangan, perasaan, dan motivasi responden terhadap suatu fenomena. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada koordinator HRD di PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Wawancara yang digunakan bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan pedoman pertanyaan tetapi tetap memberikan ruang untuk eksplorasi jawaban yang luas.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dan studi literatur guna memperoleh laporan serta referensi yang berkaitan dengan penelitian. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria yang diperlukan. Pengujian hipotesis kemudian dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian yang meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Ringkasan hasil analisis disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	42	48.00	80.00	68. 0238	7. 54010
Disiplin (X ₁)	42	39.00	50.00	44. 6190	4. 39485
Motivasi (X ₂)	42	34.00	50.00	41. 3810	4. 57433
Lingkungan Kerja (X ₃)	42	44.00	70.00	57. 8333	6. 16804
Valid N (listwise)	42				

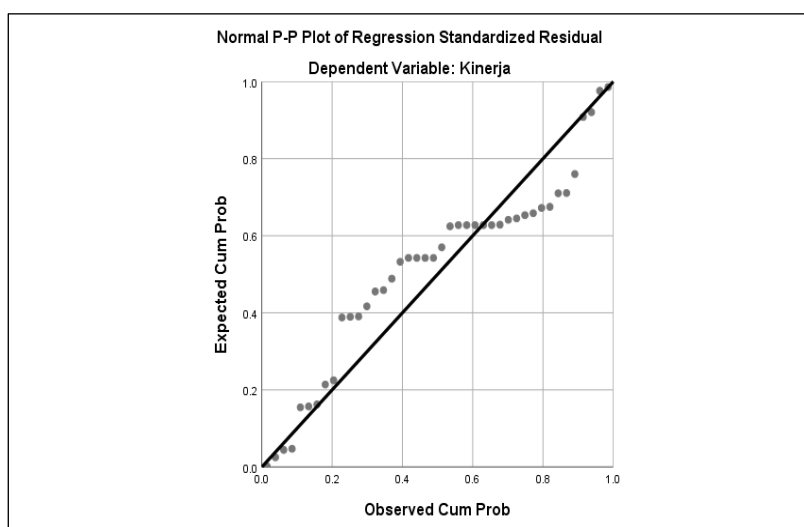
Sumber: Data diolah, Output SPSS 27

Tabel. 1 menunjukkan bahwa Variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 48,00 maksimum 80,00 dengan rata-rata 68,02 dan standar deviasi sebesar 7,54. Variabel **Disiplin (X₁)** memiliki nilai minimum 39,00 dan maksimum 50,00 dengan rata-rata 44,61 serta standar deviasi 4,39. Variabel **Motivasi (X₂)** memiliki rentang nilai minimum sebesar 34,00, dan maksimum 50,00 dengan rata-rata 41,38 dan standar deviasi 4,57. Sementara itu, **Lingkungan Kerja (X₃)** memiliki nilai minimum 44,00 dan maksimum 70,00, dengan rata-rata 57,83 serta standar deviasi 6,16.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan statistik sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 27. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas secara lengkap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji P-P Plot



Sumber : Data diolah, Outpt SPSS 27

Berdasarkan Grafik menunjukkan hasil menunjukkan hasil uji normalitas residual dengan menggunakan grafik **Normal P-P Plot** untuk variabel dependen Kinerja Karyawan. Dalam grafik tersebut, sumbu horizontal mempresentasikan nilai *observed cumulative probability*, sedangkan sumbu vertikal menunjukkan *expected cumulative probability* berdasarkan distribusi normal. Titik-titik data pada grafik sebagian besar berada di sepanjang garis diagonal, yang merupakan garis distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran residual mendekati pola distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Uji One - Sample Kolmogorov - Smirnov
Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39890091
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.163
	Negative	-.169
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.
--

Sumber: Data diolah, Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov - Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam model penelitian ini berdistribusi normal. Setelah asumsi normalitas terpenuhi, selanjutnya dilakukan pengujian multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Disiplin	.640	1,563	Terbebas dari masalah multikolinearitas
Motivasi	.528	1,893	Terbebas dari masalah multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.625	1,600	Terbebas dari masalah multikolinearitas

Sumber : Data diolah, Output SPSS 27

Pada tabel 4 tertera nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,640 dan nilai VIF sebesar 1.563. Variabel kedua yaitu Motivasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,528 dan nilai VIF 1.893. Selanjutnya variabel ketiga yaitu lingkungan kerja (X_3) mendapatkan nilai *tolerance* 0,625 dan nilai VIF 1.600. Berdasarkan syarat yaitu jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF kurang 10 mengidentifikasi bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada hasil uji penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Statistik	Nilai	Keterangan
<i>Durbin-Watson</i>	2,031	Terbebas dari masalah autokorelasi

Sumber : Data Diolah, di Output SPSS 27

Dapat dilihat dari tabel 5 diatas berdasarkan tabel *Model Summary* dapat dilihat bahwa dilihat bahwa nilai d (Durbin-Watson) yang diperoleh sebesar 2.031. Diketahui nilai n (jumlah data) = 42, k (Jumlah variabel Independen) = 3, Sehingga diperoleh nilai dL sebesar 1.3573, nilai dU sebesar 1.6617, dan nilai 4 - dU sebesar 2.3383. Berdasarkan ketentuan pengujian Durbin-Watson yang telah dicantumkan, yaitu jika $dU < d < 4 - dU$, maka dapat disimpulkan $dU (1.6617) < d (2.031) < 4 - dU (2.3383)$ artinya tidak terdapat autokorelasi.

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode, yaitu uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Sementara itu, uji F digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Penjelasan hasil kedua uji tersebut disajikan pada tabel 5 dan tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	-.642	8,276		-.078	.939
Disiplin	1,044	.203	.609	5,143	0,000
Motivasi	-.164	.215	-.100	-.766	.448
Lingkungan Kerja	.499	.146	.409	3,413	.002

1. Berdasarkan hasil pada Tabel 5, Nilai konstanta (β_0) sebesar -0, 642 berarti jika variabel independen, yaitu disiplin (X_1), Motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), bernilai nol (0), maka variabel devenden, yaitu kinerja karyawan (Y), memiliki nilai sebesar -0, 642.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar 1,044 menunjukkan hubungan positif atau searah. Artinya, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,044 poin, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Selain itu, hasil pengujian signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ sehingga pengaruh variabel ini sangat berpengaruh signifikan dapat diterima secara ilmiah.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar -0,164 menunjukkan hubungan negatif. Artinya, jika motivasi kerja meningkat sebesar sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0, 164 poin, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Selain itu, hasil pengujian tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,448 > 0,05$) sehingga pengaruh variabel ini tidak berpengaruh signifikan.
4. Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,499 menunjukkan hubungan yang positif atau searah. Artinya, jika disipli meningkat sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,499 poin, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Selain itu, hasil pengujian signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,002 < 0,05$), sehingga pengaruh variabel ini sangat signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji F

<i>Y</i>	<i>X</i>	<i>R Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja	Disiplin Motivasi dan Lingkungan Kerja	512.538	24,549	.000 ^b

Hasil Uji F menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Berdasarkan pada hasil uji regresi linear berganda, dimana nilai F_{hitung} sebesar $= 24, 549 > F_{tabel} 2,85$ dan nilai signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mendukung hipotesis keempat, bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Dengan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,633

yang berarti disiplin (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), memberi pengaruh sebesar 63,3% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya yaitu 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan ini. Dan berdasarkan hasil *unstandardized coefficient* disiplin (X_1), memberikan pengaruh terbesar dengan nilai $\beta = 1,044$, kemudian variabel motivasi (X_2), memberikan pengaruh terkecil dengan *nilai unstandardized coefficeient* $\beta = 0, -164$ Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh sebesar dengan *nilai unstandardized coefficeient* $\beta = 0,499$.

Ketiganya secara simultan (bersama-sama) memiliki hubungan yang searah dan positif yang semakin tinggi disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y) pada Divisi *Operation Surface Facilities* (OSF) PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berperan sebagai faktor utama, diikuti dengan lingkungan kerja sebagai pendukung kenyamanan dan produktivitas dan motivasi sebagai pendorong semangat kerja. Hasil penelitian ini (Raka Ragil Trimulyo 2022) menemukan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Hal ini menjawab dan menerima hipotesis (H_1) yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap tanggung jawab, terhadap tugas, serta konsisten dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional yang berlaku di PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh (negatif) dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Hal ini menjawab dan menolak hipotesis (H_2), yang berarti bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya motivasi secara nyata tidak menentukan perubahan kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi, seperti disiplin dan lingkungan kerja maupun faktor lainnya.
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Hal ini menjawab dan menerima (H_3) Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki pencahayaan yang memadai, tingkat kebisingan yang terkendali, serta dukungan dengan fasilitas kerja yang lengkap akan

meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), Secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT Pertamina Hulu Indonesia Regional 3 Zona 9 Balikpapan. Hal ini menjawab dan menerima hipotesis (H_4) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara keseluruhan juga akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

Referensi :

- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st edn. Riau: Zanafa Publishing.
- Adawia Rabia Wijayanti Diah Komalasari Yuli. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Expert.
- Aditya.,Lukman,Syamtinningrum (2025) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lapangan di PT Pertamina RU V Terminal Lawe-lawe) Jurnal ilmiah indonesia Syntax Literate
- Darwin, M. et al. (2021) Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Edited by T.S Tambunan. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Enny (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press (UMP)
- Fahmi, I. (2018) Perilaku Organisasi (Teori,Aplikasi,Dan Kasus). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponego
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harras, H., Sugiarti, E. and Wahyudi (2020) Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa, Analytical Biohecmistry. Edited by Wahyudi, Tangerang Selatan: Umpan Press:
- Hasibuan, M.S.P (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan (2019). Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johardi, Hasibuan, R. and Arnesiah (2021) "Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Evolusi Dan Kontribusi". Jurnnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis, 1(3), pp. 481-487. Available at: <http://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>.
- Jr, J.F.H. et al. (2022) Multivariate Data Analysis. Boston: Cengage Learning.
- Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). 7th edn. Depok :Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman *et al.* (2021) Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi kasus, *Bookchapter*.
- Nitisemito A. S. 2021. Manajemen Personalialia. Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purnomo, R.A. (2016) Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. 1st edn. Edited by P.C. Ambarwati. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Puspasari, M., & Hidayat, R. (n.d.). JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.9 Prabumulih. THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIR. Retrieved <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>

- Ramadhini, E., K., & Husainah, N. (2026). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 16–24. <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3648>
- Ricky W. Griffin (2021) *Management Cengage Learning*.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2016) *Management*. Twelfth. United States: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Perkantoran Modern*. Revisi. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2018) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2nd edn. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2023). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Yogyakarta:Alfabeta
- Sukmadinata, N.S., 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, D., Sari, G. E., & Elsiningtyas, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Eureka Media Aksara.
- Supomo, R. and Nurhayati, E. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by L. Malyani. Bandung: Yrama Widya.
- Suprihanton J. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta : UGM PRESS.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manasia*. Kencana Prenada Group.
- Sutrisno. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen Kinerja : Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori* (M. Y. Sianipar, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Trimulyo, R. R. and Dewi Urip Wahyuni (2022). "*Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi, DAN Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV Bams Jaya Bersama)*". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Wahdah, S.R. et al. (2023) 'Hubungan antara Keterampilan Interpretasi Data dengan Keterampilan Mengkomunikasikan Peserta Didik Materi Sistem Ekskresi', 11(2), pp. 136–141.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wulandari Meyland, W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Amtek Eng-ginering Batam*. 21(1), 1–9.
- Zainal, V.R. et al. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. 3rd edn. Depok: PT Rajagrafindo Persada.