

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERTAMINA RU III SUMATERA SELATAN**

ANITA FITRIYANTI

92220029



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen
pada Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal Desember 2022 di Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERTAMINA RU III SUMATERA SELATAN**

ANITA FITRIYANTI

92220029



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen
pada Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal Desember 2022 di Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA RU III
SUMATERA SELATAN**

TESIS

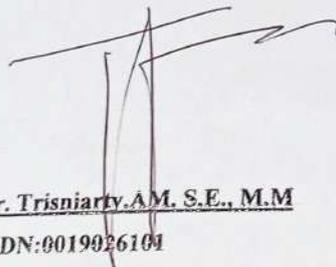
Nama : Anita Fitriyanti

NIM : 92220029

Telah disetujui dan disampaikan kepada panitia pengujian

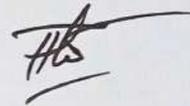
Pada tanggal : 07 Desember 2022

Ketua Pembimbing



Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN:0019026104

Anggota Pembimbing



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si
NIDN: 0015056510

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choirivah, SE., M.Si

NIDN : 0211116203

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA RU III
SUMATERA SELATAN

TESIS

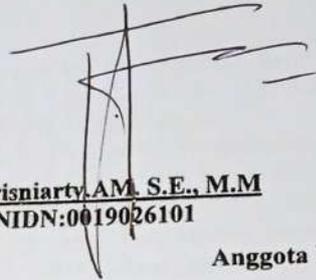
Nama : Anita Fitriyanti

NIM : 92220029

Telah disetujui dan disampaikan kepada panitia pengujian

Pada tanggal : 07 Desember 2022

Ketua Pembimbing



Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN:0019026101

Sekretaris

Anggota I



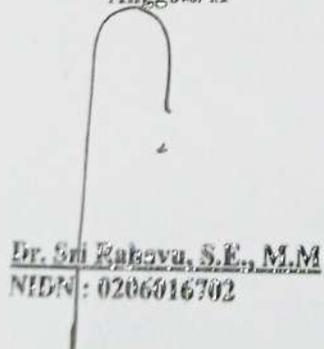
Dr. H. Tohari, S.E., M.Si
NIDN: 0013056510

Anggota II

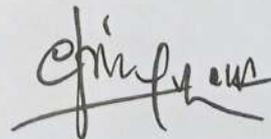


Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001

Anggota III



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN : 0206016702



Dr. Choirivah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

**THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. PERTAMINA RU III SOUTH SUMATRA**

Anita Fitriyanti (2022)

The Influence of Motivation, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Pertamina RU III South Sumatra. Thesis. Management Study Program, Postgraduate Program, Palembang Muhammadiyah University. Advisor : (1). Dr. Trisniarty.AM. S.E., M.M (2). Dr. H. Tobar, S.E., M.Sc

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, discipline and organizational culture on employee performance at PT. Pertamina RU III South Sumatra. This type of research is associative. Samples in research at PT. Pertamina RU III South Sumatra 104 employees using proportionate stratified random sampling technique. The data used in this study are primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS 25 application. The results of the study show that (1) there is a significant influence between motivation, discipline and organizational culture jointly on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra (2) There is no significant effect between motivation on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra (3) There is a significant influence between discipline on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra (4) There is a significant influence between organizational culture on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra

Keywords: Motivation, Discipline, Organizational Culture and Performance

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA RU III
SUMATERA SELATAN**

Anita Fitriyanti (2022)

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pembimbing: (1). Dr. Trisniarty.AM. S.E., M.M (2). Dr. H. Tobari, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Sampel pada penelitian di PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan 104 karyawan dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan (2) Terdapat pengaruh tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan (3) Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan (4) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Budaya Organisasi dan Kinerja

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anita Fitriyanti
Nim : 92220029
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni, gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 07 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Anita Fitriyanti

92220029

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan.**

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dan dukungan. Khususnya kedua orang tuaku. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr. Trisniarty.AM. S.E., M.M selaku pembimbing I dan Dr. H. Tobari, S.E., M.Si selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
7. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Desember 2022

Penulis,

Anita fitriyanti

NIM : 92220029

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| COVER | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK | iv |
| BEBAS PLAGIAT | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah.. | 10 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Pustaka..... | 12 |
| B. Kerangka Pemikiran | 38 |
| C. Hipotesis | 42 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Objek Penelitian | 43 |
| B. Metode Penelitian | 44 |
| C. Operasional Variabel | 45 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 46 |
| E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan | 48 |
| F. Metode Pengujian Data | 49 |
| G. Rancangan Analisis Data | 51 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 56 |
| B. Pembahasan | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 82 |
| B. Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT. Pertamina RU III..... | 9 |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel..... | 45 |
| Tabel III.2 Sampel PT. Pertamina RU III | 47 |
| Tabel IV.1 Produk dan Layanan | 57 |
| Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 58 |
| Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan | 59 |
| Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| Tabel IV.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 60 |
| Tabel IV.6 Deskripsi Data Pada Variabel Kinerja | 61 |
| Tabel IV.7 Deskripsi Data Pada Variabel Motivasi | 63 |
| Tabel IV.8 Deskripsi Data Pada Variabel Disiplin | 65 |
| Tabel IV.9 Deskripsi Data Pada Variabel Budaya Organisasi..... | 66 |
| Tabel IV.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 68 |
| Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Motivasi | 69 |
| Tabel IV.12 Uji Validitas Variabel Disiplin | 69 |
| Tabel IV.13 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi..... | 70 |
| Tabel IV.14 Uji Relibilitas..... | 70 |
| Tabel IV.15 Uji Multikolinearitas..... | 72 |
| Tabel IV.16 Uji Regresi Linier Berganda | 73 |
| Tabel IV.17 Uji F (Simultan) | 74 |
| Tabel IV.18 Uji t (Parsial)..... | 75 |
| Tabel IV.19 Uji Koefisien Determinasi | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar I.1 Data Kinerja Karyawan Dilihat Dari LabaPT. Pertamina RU III.7 | |
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 41 |
| Gambar IV.1 Normalitas | 71 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan dalam proses peningkatan perbaikan kualitas dan kuantitas kinerja baik di bidang sektor usaha maupun jasa. Faktor penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dapat terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi yang berhubungan dengan pengembangan. Proses pengembangan dilakukan dengan cara merubah sistem kerja menjadi lebih terstruktur, fleksibel dan terorganisir. Manajemen sumber daya manusia dapat mengambil keputusan dalam fungsi sistem operasi dan tanggung jawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi perusahaan. Perusahaan mempunyai aset sumber daya manusia yang baik melalui beberapa tahap dengan melakukan proses menyeleksi atau rekrutment dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam rangka pencapaian program kerja yang telah direncanakan adalah suatu rangkaian. Perencanaan terukur dan terarah berpedoman dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Kinerja sebagai penentu dalam mencapai tujuan atau target sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat

dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau reward untuk menunjang karyawannya agar melakukan pekerjaan lebih baik. Menurut Amstrong (2016: 128) kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh Karyawan dalam periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Busro (2020:87) kinerja merupakan prestasi kerja baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam dalam tertentu (dalam waktu satu tahun). Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin.

Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. motivasi yaitu penggerak dari dalam diri sendiri dan penggerak dari luar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh organisasi. Menurut Wibowo (2017: 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku

manusia terhadap pencapaian tujuan. Ketika motivasi kerja para karyawan baik maka akan berdampak positif kepada kinerja pegawai dan sebaliknya apabila kurangnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menurun

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi perusahaan tidak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal. Disiplin dalam penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu sangat mempunyai berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat kerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Pandi Afandi 2018: 11)

Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota

organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Menurut Busro (2020: 4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi akan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur (SOP) atau KAK. Budaya organisasi persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Menurut Busro (2020: 4) budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Penelitian Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi. (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Efrian (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Febri Yanti. (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Soeprapto (2021) Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan.

Penelitian Juhari Pasaribu (2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Septi Wahyuningsih dan Dina Syakina (2021)..Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama sama(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Imelda Manalu (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Penelitian Eunike Nababan, Mauli Siagian (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam

Penelitian Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana, Rini Lestari (2019). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Pertamina RU III Plaju salah satu perusahaan BUMN yang merupakan kilang minyak tertua di Indonesia yang memiliki peran strategis sebagai salah satu tulang ketahanan energy nasional. PT. Pertamina Refinery Unit (RU) III beralamat di Jl. Beringin I, Plaju, Komperta Plaju, Palembang Sumatera Selatan. Peneliti tertarik untuk melakukan observasi variabel tentang motivasi, disiplin dan kompetensi pada karyawan PT. Pertamina RU III. Berikut ini merupakan gambaran dari penunjang kinerja Karyawan:

Gambar I.1

Data Kinerja Karyawan Dilihat Dari Laba PT. Pertamina RU III.



Sumber : PT.Pertamina RU III (2022)

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa fenomena tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan maksimal, apalagi pada tahun 2021 perusahaan mengalami penurunan pencapaian laba sebesar -4,51%. Fenomena standar kerja yaitu masih banyak pegawai yang tidak menggunakan peralatan sesuai dengan standar kerja dan hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Fenomena peluang yaitu peluang karyawan untuk naik jabatan itu sangat sulit karena beberapa karyawan mengatakan bahwa standar untuk naik jabatan itu terlalu tinggi sehingga membuat peluang naik jabatan itu sangat sulit dirasakan oleh sebagian karyawan.

Fenomena motivasi yaitu kondisi kerja yang berbahaya membuat beberapa karyawan mengeluhkan kondisi kerja seperti untuk dibagian lapangan jika para karyawan tidak berhati-hati maka akan membuat perusahaan mengalami kerugian dan bisa juga membahayakan keselamatan karyawan tersebut, akan tetapi hanya beberapa karyawan yang mengelukan hal tersebut. Fenomena pekerjaan itu sendiri, beberapa bagian pekerjaan di lapangan memiliki resiko yang berbahaya sehingga membuat beberapa karyawan merasa kesulitan untuk menunjukkan prestasi kerja dan mengakibatkan kurangnya termotivasi.

Tabel I.1
Tingkat Kedispilinan Karyawan PT. Pertamina RU III

| Bulan | Karyawan | Datang Terlambat | Pulang Cepat |
|--------------|-----------------|-------------------------|---------------------|
| Januari | 140 | 16,2% | 28% |
| Februari | 140 | 15% | 21% |
| Maret | 140 | 11% | 24,9% |
| April | 140 | 11,7% | 22,6% |
| Mei | 140 | 16,4% | 27,2% |
| Juni | 140 | 15,7% | 25,5% |
| Juli | 140 | 15,2% | 24,3% |

Sumber : PT.Pertamina RU III (2022)

Berdasarkan data tabel tingkat kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang pulang cepat lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang datang terlambat hal ini menunjukkan bahwa karyawan seringnya tidak masuk tepat waktu dan tidak mematuhi semua peraturan yang ada. Perusahaan perlu menggunakan langkah untuk meminimalisir agar karyawan yang berada di perusahaan tidak banyak pulang cepat. Apabila karyawan tidak patuh maka perusahaan perlu mengadakan evaluasi ulang para karyawannya dengan menciptakan suasana yang baik dan kondusif. Suasana kondusif dapat membuat karyawan merasa lebih betah dan mempunyai kemauan untuk mau berlama-lama di kantor.

Fenomena budaya organisasi dengan indikator kebutuhan akan pencapaian prestasi yaitu beberapa karyawan kurang menunjukkan kinerja yang maksimal dan kurang menunjukkan prestasi dalam bekerja karena beberapa karyawan merasa ada beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh mereka kurang sesuai dengan kemampuan mereka dan keahlian mereka sehingga untuk mencapai prestasi kerja kurang maksimal. Indikator

kebutuhan akan jabatan atau posisi yaitu beberapa karyawan mengelukan bahwa untuk naik akan jabatan itu sulit karena sudah ada beberapa karyawan yang sudah lama dalam bekerja dan memiliki kontribusi yang baik akan tetapi masih sulit untuk naik akan jabatan sehingga membuat beberapa karyawan mengelukan budaya seperti itu.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penelitian mengambil judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan untuk pengembangan dalam bidang Manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan agar perusahaan lebih baik, maju dan berkembang dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Amstrong, Michael (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Busro, Muhammad (2020) *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group
- Febri Yanti (2017) *Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan*. Jurnal Manajemen. Vol 14. Nomor 4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Efrian (2019) *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih*. Jurnal manajemen vol. 9 nomor 13. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Erri, D., & Fajrin, A. N (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Eunike Nababan, Mauli Siagian (2020) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam*. Jurnal Ilmiah Core It vol 8. No 1.
- Hasibuan, S.P Malayu (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imelda Manalu (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sammyung Precision Batam*. Jurnal manajemen vol. 3 no 4.
- Isnaini Asiati, Diah (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset
- Juhari Pasaribu (2021) berjudul *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Unilever Group*. Jurnal Manajemen Vol 9. Nomor 16
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi (2012) *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pertamina RU VI Balongan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 8, nomor 14. Universitas Diponegoro, d2d008105@gmail.com
- Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018) *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region VII*. JURNAL Competitiveness Vol. 7, Nomor 1. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar email: kasmin.tata@gmail.com
- Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana, Rini Lestari (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Volume 5, No. 2, Tahun 2019. ProdisAkuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitass Islam Bandung, email: 1nafriank10@gmail.com
- Priansa, Juni Donni (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet.
- Prihantoro, Agung (2015) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Priyatno, Duwi (2018) *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Robbins, Stephen P. (2016) *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P, Marry Coulter (2015) *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robins, Stephen P (2018) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora. Vol 4

no 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Email korespondensi: salmanfarisi@umsu.ac.id

Septi Wahyuningsih dan Dina Syakina (2021) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nipress TBK*. Jurnal manajemen vol 5 no 1. <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v5i1.11243>

Soeprapto (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware. Jurnal Manajemen. Vol 12. Nomor 4

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2017) *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 11 | 1 | 4 | 3 | 2 | 10 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 1 | 2 | 3 | 9 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 9 | 4 | 3 | 2 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 5 | 5 | 3 | 16 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 3 | 2 | 5 | 3 | 13 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 3 | 5 | 1 | 1 | 10 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 3 | 4 | 3 | 1 | 11 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 3 | 3 | 2 | 5 | 13 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 14 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 4 | 5 | 2 | 2 | 13 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 4 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 5 | 3 | 13 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 5 | 2 | 12 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 5 | 5 | 14 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 2 | 5 | 2 | 12 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2 | 2 | 2 | 5 | 11 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 17 | 1 | 5 | 3 | 2 | 11 |
| 3 | 3 | 1 | 5 | 12 | 4 | 5 | 2 | 2 | 13 |