

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA  
DRILLING SERVICE INDONESIA RIG 39.3 PRABUMULIH**



**Skripsi**

**Nama : Rinaldi**  
**NIM : 212020108**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA  
DRILLING SERVICE INDONESIA RIG 39.3 PRABUMULIH**

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Rinaldi  
NIM : 212020108**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rinaldi  
NIM : 212020108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat telah ditulis atau dipublikasikan 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Rinaldi

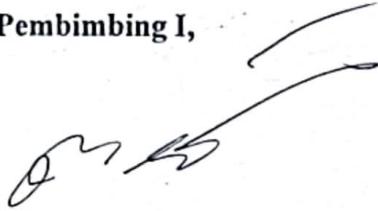
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih  
Nama : Rinaldi  
NIM : 212020108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



Hj. Mardiana Puspasari, S.E., M.Si.  
NIDN: 0226107001

Pembimbing II,



Randy Hidayat, S.E., M.Si.  
NIDN: 0230019401

Mengetahui,  
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Sebaik-baik manusia adalah manusia yang paling banyak manfaatnya bagi manusia”*

*(HR. Ahmad)*

*“Yaitu orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat*

*Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram”*

*(Q.S.AR Rad 28:96)*

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

*(Q.S.Al Baqarah 286:2)*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

*(Q.S.Al Insyirah 5-6:96)*

### PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur, doa,  
cinta dan kasih sayang skripsi  
ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua orangtua ku  
Ayahanda Ibrahim dan  
Ibunda Yunita
- ❖ Seluruh keluarga besarku
- ❖ Pembimbing skripsi ku
- ❖ Sahabat dan teman-teman  
seperjuangan
- ❖ Almamater kebanggaan

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih** ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua Ayahanda (Ibrahim) dan Ibunda (Yunita) yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dalam hal apapun. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Mardiana Puspasari, S.E., M.Si., dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si., selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Kepada saudara kandungku M. Randi, S.T, Sinta Ramadona dan Bayu Adiansya yang selalu memberi dukungan dalam hal apapun.
8. Kepada teman-teman seperjuangan (Handiwinata, Caesar Agung, Alfarizi, Bella Asti, Dwi Yuni, Soniffatin, Putri Erika, Mutia Larasati, Lamuhairah dan Muhammad Ridho).
9. Dan terakhir terimakasih pada diri sendiri yang telah kuat dan bisa bertahan untuk menjalani ini semua.

Demikianlah skripsi ini saya tulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Palembang, Mei 2024

Rinaldi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN     HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Operasionalisasi Variabel .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Data yang Diperlukan .....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	42

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pelaksanaan Pekerjaan 2023.....	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra riset Karyawan .....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya ..	31
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel III.2 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian.....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	58
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	60
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	62
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial).....	69
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	34
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja .....	54
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Jadwal penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Uji Instrumen

Lampiran : Regresi Linear Berganda

Lampiran : Tabel distribusi r

Lampiran : Tabel distribusi F

Lampiran : Tabel distribusi t

Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Lembaran Perbaikan Skripsi

Lampiran : Cek Plagiat Turnitin

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer dan Bisnis

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Job Analysis

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Safety Risk Mapping in Office Building

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Employee Recruitment

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS

Lampiran : Biodata Penulis

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA DRILLING SERVICE INDONESIA RIG 39.9 PRABUMULIH**

**Rinaldi<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Randy Hidayat<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palembang

E-mail: [rinaldi050503@gmail.com](mailto:rinaldi050503@gmail.com)

**ABSTRAK**

**Rinaldi / 212020108 / 2024 / Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.9 Prabumulih.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dari total populasi 74 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Cluster Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif, dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 60,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA  
DRILLING SERVICE INDONESIA RIG 39.9 PRABUMULIH**

**Rinaldi<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Randy Hidayat<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palembang

E-mail: [rinaldi050503@gmail.com](mailto:rinaldi050503@gmail.com)

**ABSTRACT**

**Rinaldi / 212020108 / 2024 / The Influence of Competence, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.9 Prabumulih.**

The purpose of this research is to determine the influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The type of research used is associative research. The sample used in this research was 63 respondents from a total population of 74 employees with the sampling technique used, namely the Cluster Sampling technique. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis used in this research is qualitative and quantitative data analysis, using a Likert scale. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression analysis show that competence, work motivation and work environment have a positive effect on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The results of the t hypothesis test show that there is a partial influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The results of the coefficient of determination show that the variables of competence, work motivation and work environment are able to contribute to the ups and downs in employee performance by 60.1%, while the rest is influenced by other variables not included in this research.

**Key Words:** Competence, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang tak luput untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dan sangat diharapkan untuk menjadi faktor utama dalam mengelola proses pencapaian tujuan perusahaan. Agar kegiatan manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka tenaga kerja yang dimiliki perusahaan harus di koordinir sesuai dengan sumber daya manusia yang telah direncanakan.

Dengan adanya proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal maka akan memberikan hasil terhadap suatu perusahaan yang berbentuk swasta ataupun pemerintah yang akan berkesinambungan untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin dan dikelola secara profesional karena kunci utama kesuksesan dalam perusahaan tidak hanya dari materi dan teknologi yang canggih, tetapi hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan maksimal akan menghasilkan tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap perusahaan memiliki berbagai upaya khusus demi kepentingan majunya suatu

tujuan perusahaan. Dalam mengelola aset perusahaan sumber daya manusia harus memahami tugas dan peranan yang telah diberikan karena karyawan yang mengerti akan proses bidang pekerjaan, akan membuat karyawan lebih bisa memaksimalkan hasil kerjanya yang optimal dan mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan sehingga hasil kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan upaya memaksimalkan kinerja karyawan pastinya akan memudahkan langkah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hubungan antara karyawan dengan kinerja yang dihasilkannya, tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah faktor kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, faktor-faktor ini merupakan suatu hal yang mampu berperan dalam mempengaruhi kondisi karyawan baik dari luar dan dalam karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi, dengan kompetensi karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan di lingkungan pekerjaan sehingga dapat membuat kinerja

karyawan menjadi lebih baik dengan itu perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2018:113) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang karyawan mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

Selanjutnya motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong dan memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Pandi Afandi (2018:23) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah suatu kondisi di lingkungan tempat bekerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dalam sesama rekan kerja.

PT. Pertamina Drilling Service Indonesia atau yang biasa disingkat PDSI adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengeboran eksplorasi, eksploitasi, workover dan well services minyak dan gas, panas bumi serta solusi pengeboran terpadu yang berdiri pada tahun 2008 berdasarkan akte Notaris Nomor Number 13 tanggal 13 juni 2008 dan telah disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM Marianne. Selama lebih dari 10 tahun PDSI telah berpengalaman dalam sektor ekplorasi dan berkompeten sebagai provider yang memberikan pelayanan atas jasa pengeboran dan solusi terpadu.

PDSI merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina (Persero) yang telah beroperasi selama lebih dari sepuluh tahun. Perusahaan ini bergerak dalam bidang eksplorasi dan eksploitasi pengeboran minyak dan gas bumi, serta panas bumi. PDSI juga memberikan pelayanan service pengeboran yang terintegrasi. Dalam pelaksanaan kerjanya, PDSI menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan untuk mempertahankan kepercayaan pelanggan, pemegang saham, mitra bisnis dan pemegang saham lainnya. Penerapan tata kelola perusahaan didukung oleh perbaikan terus menerus dari kompetensi sumber daya manusia sebagai bentuk pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan dalam menghasilkan generasi masa depan yang unggul. PDSI berhubungan erat dengan pengeboran minyak gas dan bisnis lain yang berkaitan dengan masalah pengeboran dan bekerjasama dalam pemenuhan atas kebutuhan yang berkaitan dengan eksplorasi dan eksploitasi minyak, gas dan panas bumi di segala area, pengeboran di darat maupun lepas pantai.

**Tabel I.1**  
**Data Pelaksanaan Pekerjaan 2023**  
**PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih**

<b>Lokasi Pengeboran</b>	<b>Rencana Hari Kerja</b>	<b>Realisasi Hari Kerja</b>	<b>Rencana Kedalaman Awal</b>	<b>Realisasi Kedalaman Akhir</b>	<b>Target Tercapai (%)</b>
Sumur SPA-044	46 Hari	50 Hari	2440 mKU	2328 mKU	95%
Sumur SPA-046	58 Hari	66 Hari	2466 mKU	2310 mKU	94%
Sumur SPA-047	50 Hari	60 Hari	2382 mKU	2234 mKU	94%
Sumur SPA-048	40 Hari	47 Hari	2451 mKU	2405 mKU	98%
Sumur PMN-012	30 Hari	33 Hari	1700 mKU	1601 mKU	94%
Sumur Jirak-252	31 Hari	53 Hari	1278 mKU	1252 mKU	98%

Sumber: Bagian Field Adm PDSI Rig 39.3 Prabumulih, 2023

Berdasarkan data dari Tabel I.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih dalam tahun 2023 mengalami fluktuatif secara kuantitas pada target yang tercapai dimana karyawan tidak mampu mencapai realisasi hari kerja dan realisasi kedalaman akhir sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan oleh PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Menurunnya kinerja karyawan ini perlu diketahui untuk memperjelas fenomena apa saja yang terjadi di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih maka dari itu dilakukan pra riset pada 30 orang karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Berikut ini pra riset terhadap 30 karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra riset Karyawan**  
**PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>KINERJA KARYAWAN</b>			
1	Kualitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan baik	10	20
2	Target perusahaan mampu dikerjakan karyawan sesuai yang ditetapkan	14	16
3	Penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan mampu dicapai banyak	12	18
4	Penekanan biaya yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan terhadap prasarana sudah tercukupi	19	11
5	Pengawasan dan arahan yang dilakukan oleh pimpinan dapat diterima dengan baik oleh karyawan	25	5
6	Kerja sama antar karyawan sudah terjalin dengan baik	17	13
<b>KOMPETENSI</b>			
7	Pengetahuan yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja	11	19
8	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	10	20
9	Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja	8	22
10	Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam pekerjaan	16	14
<b>MOTIVASI KERJA</b>			
11	Karyawan merasa upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan	22	8
12	Karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya dengan kondisi kerja yang layak	10	20
13	Karyawan tidak pernah merasa kekurangan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	16	14
14	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja	18	12
15	Karyawan diberikan apresiasi atas pencapaian kerja yang baik	13	17
16	Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini	9	21
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>			
17	Perusahaan selalu memberikan fasilitas yang terbaik kepada karyawan dalam system alat dan sarana di tempat kerja	13	17
18	Setiap karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja meskipun ada bunyi bising dari alat kerja	16	14
19	Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik sehingga tidak ada perselisihan antar karyawan	18	12
20	Karyawan merasa aman dan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	10	20
21	Keamanan di tempat kerja sudah baik	9	21

Sumber: Pra Penelitian PDSI Rig 39.3 Prabumulih, 2023

Dapat dilihat dari Tabel I.2 pada poin pertama banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan kualitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan baik. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti banyak karyawan yang belum berpengalaman dalam bidang pekerjaannya sehingga kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan belum baik dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. Pada poin kedua juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan target perusahaan mampu dikerjakan karyawan sesuai yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi dalam pekerjaan, masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang masih belum bisa menunjang kinerja karyawan sepenuhnya sehingga hal ini membuat pencapaian target dari karyawan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kemudian pada poin ketiga juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan mampu dicapai banyak. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karyawan masih sering menghambat dan menunda pekerjaannya seperti karyawan sudah beristirahat sebelum waktu yang telah ditentukan sehingga ini dapat membuat karyawan tidak mampu mencapai pekerjaan dengan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya pada poin ketujuh banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan pengetahuan yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karyawan masih banyak belum mengetahui sepenuhnya tentang fungsi

dari alat-alat operasional dalam pekerjaan sehingga ini dapat dikatakan masih rendahnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan sehingga hal ini dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada poin kedelapan juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karyawan masih kurang memiliki keterampilan dalam bidang pekerjaannya karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang bidang pekerjaannya. Kemudian pada poin kesembilan juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karyawan tidak sigap dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya hal ini terbukti karena tidak tercapainya target kedalaman pengeboran perhari.

Kemudian pada poin kedua belas banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya dengan kondisi kerja yang layak. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karena jauhnya lokasi bekerja dari keramaian penduduk dimana lokasi bekerja berada di tengah hutan serta kurangnya akses jaringan internet yang membuat karyawan kesulitan dalam hal menghubungi keluarga dirumah tentang kondisinya di tempat bekerja sehingga hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan tempat bekerja. Pada poin lima belas juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap karyawan diberikan

apresiasi atas pencapaian kerja yang baik. Berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan karyawan masih kurangnya apresiasi dari pimpinan ketika karyawan bisa mencapai atau bahkan melebihi target pengeboran dalam sehari sehingga hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian pada poin keenam belas juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat melelahkan, membutuhkan tenaga yang ekstra dan jam kerja yang tinggi dimana karyawan harus bekerja selama 12 jam dalam sehari sehingga ini membuat karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian pada poin ketujuh belas banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan perusahaan selalu memberikan fasilitas yang terbaik kepada karyawan dalam system alat dan sarana di tempat kerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti fasilitas yang diberikan perusahaan masih belum memadai seperti mes tempat tinggal yang kurang memadai dimana tempat karyawan istirahat dan tidur di tempat yang sederhana yaitu di dalam sebuah kontainer dan tidak adanya wifi yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang akses internet karyawan sehingga ini dapat dikatakan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memadai. Pada poin kedua puluh juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan merasa aman dan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti kondisi disekitar tempat bekerja banyak

sekali tumpahan minyak dari hasil pengeboran sehingga hal ini membuat karyawan kurang nyaman dan aman dalam bekerja. Kemudian pada poin kedua satu juga banyak karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan keamanan di tempat kerja sudah baik. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti di sekitaran lokasi tempat bekerja masih kurangnya petugas keamanan (satpam) di lingkungan kerja sehingga masih kurangnya tingkat keamanan pada lingkungan di sekitar lokasi bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih?
2. Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan menjadi pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adibba, Ainni Zahra. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember*. Jurnal Universitas Jember.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., & Dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Djazuli Abid, Mahrom DS Yudha, Dkk. 2022. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Drilling, Pertamina. (2024). *Sejarah, Visi dan Misi Pertamina Drilling Service Indonesia*. diakses 27 Januari 2024 <https://pdsi.pertamina.com>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Junaidi. (2010). *Distribusi Tabel r, Distribusi Tabel F, Distribusi Tabel t*. diunduh 27 Januari 2024 <https://junaidichaniago.wordpress.com>
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratiwi, Rr Mega Ayu, and Widiartanto Widiartanto. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Elnusa Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 6.3: 590-600.
- Purwaningsih, Nining. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mandiri Migas*. JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis 6.1.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama
- SM, Jamaluddin. (2021). *Pengaruh Motivasi 360° Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo.

- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanti, Febri. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.