

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PIRANTINUSA ENERGI PERSADA  
KABUPATEN OGAN ILIR**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**NAMA : YULIANA**

**NIM 212015176**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PIRANTINUSA ENERGI PERSADA  
KABUPATEN OGAN ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**OLEH :**

**NAMA : YULIANA**

**NIM 212015176**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

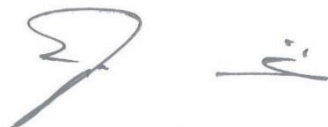
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Pirantinus Energi Persada  
Nama : Yuliana  
NIM : 212015176  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Palembang, Februari 2019

Pembimbing I



**Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M**

**NIDN : 0023075901**

Pembimbing II



**Edy Liswani, S.E, M.Si**

**NIDN : 0027086001**

Mengetahui

Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**

**NIDN : 0216057001**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YULIANA

Nim : 212015176

Program Studi : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2019

Penulis,



Yuliana

## ABSTRAK

**Yuliana / 212015176 / 2019 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir / Sumber Daya Manusia.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif, dengan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, t dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari perhitungan regresi linier berganda  $Y = 1,496 + 0,304X_1 + 0,271X_2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} (7,795)$ , hal ini berarti  $F_{hitung} (7,795) > F_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar (2,443), hal ini berarti  $t_{hitung} (2,443) > t_{tabel} (2,002)$ . Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar (2,485), hal ini berarti  $t_{hitung} (2,485) > t_{tabel} (2,002)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Yuliana/212015176/2019/The Effects of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pirantimusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir/Human Resources.

The formulation of the problem in this study was to know the effects of motivation and work discipline on employee performance at PT. Pirantimusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir. The purpose of this study was to determine know the effects of motivation and work discipline on employee performance at PT. Pirantimusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir. This type of research was associative research which meant to know the relationship between two or more variables. The data in this study were primary data. The analytical method used qualitative and quantitative methods, through testing the instruments of validity and reliability with the analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and determination coefficient. The results of examiners that had been conducted from this study showed that from the calculation of multiple linear regression  $Y = 1,496 + 0,304X_1 + 0,271X_2$ . The F test results showed the value of  $F_{obtained}$  (7.795), this meant of  $F_{obtained}$  (7.795) >  $F_{table}$  (0.05), then  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. This meant that there was the effects of work motivation and work discipline simultaneously on employee performance. The value of  $t_{count}$  for the motivation variable on employee performance was (2,443), this meant  $t_{count}$  (2,443) >  $t_{table}$  (2,002). This meant that there were the effects of work motivation on employee performance. The value of  $t_{obtained}$  for work discipline variables on employee performance was (2,485), this meant  $t_{obtained}$  (2,485) >  $t_{table}$  (2,002), then  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. This meant that there were the effects of work discipline on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

**PENGESAHAN**

NO. 50 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019

**Telah di Koreksi oleh**

**Lembaga Bahasa**

**Universitas Muhammadiyah Palembang** 



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul : Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pirantinus Energi Perasada Kabupaten Ogan Ilir. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu Bapak Ibu ku Adunyah dan Cik Nayu serta ketiga saudara ku yang sangat aku sayangi. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada mereka.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingat keterbatasan y<sub>vi</sub> penulis miliki baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan ,dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs. H.Fauzi Ridwan,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si, dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E,M.M Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik
5. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan,M.M dan Bapak Edy Liswani, S.E,M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan serta Karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogn Ilir.
8. Teman Seperjuangan The Merepet, Paket 06 dan angkatan 2015

***WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb***

Palembang    Februari 2019

penulis

Yuliana



## DAFTAR ISI

<b>SAMPEL JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAM JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKARTA</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Data Yang Diperlukan .....	30

F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	31

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	58

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	65
B. Saran.....	66

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM dalam bahasa Inggris disebut dengan *Human Resources Management* (HRM) sedangkan Departemen dalam organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia disebut dengan *Human Resouse Department* atau disingkat dengan (HRD).

Suatu perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta pastinya menginginkan adanya pencapaian hasil kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu elemen yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia (Karyawan) . Seperti yang kita ketahui karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, tanpa aspek manusia tentunya sulit bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah di tetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Secara umum kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu karyawan dan faktor organisasi. Untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi tidaklah mudah, faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi salah satunya motivasi karyawan dan disiplin kerja karyawan. Karena dua faktor tersebut merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan.

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan baik yang bersifat eksternal maupun internal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2009:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Rusdy A Rifai (2009:227) Motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia atau dapat dikatakan, merupakan dorongan dari dalam yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan keharusan karyawan untuk memenuhi dan menaati

segala peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk, sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2009:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang dapat menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Salah satu PT yang dijadikan objek penelitian kali ini adalah PT. Pirantinus Energi Persada, PT. Pirantinus Energi Persada merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang dilaksanakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar. Dengan tujuan untuk membantu pemerintah dalam hal konversi minyak tanah ke elpiji, khususnya di wilayah kabupaten Ogan ilir.

Visi dan misi perusahaan, menjadikan perusahaan yang paling handal dan efisien dalam melayani jasa penyimpanan dan pengisian LPG di Indonesia dan mendukung program pemerintah dalam melakukan konversi minyak tanah ke LPG, membantu pemerintah dalam usahanya mensejahterakan masyarakat melalui penggunaan energi yang tepat guna

serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar lokasi SPBE dan terminal LPG.

Hasil realisasi pendapatan mengindikasikan bahwa kinerja pada PT. Pirantinus Energi Persada mengalami Fluktuasi sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel I.I**

**Realisasi Pendapatan PT. Piranti Nusa Energi Persada**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>%</b>
2013	9.650.000.000	8.430.000.000	( 87,3%)
2014	8.585.000.000	10.215.000.000	119%
2015	10.500.000.000	10.350.000.000	(98,6%)
2016	10.500.000.000	10.752.000.000	102,4%
2017	10.850.000.000	8.715.000.000	(80,3%)

Sumber : Data hasil pendapatan PT. Piranti Nusa Energi Persada tahun 2013 sampai tahun 2017

Tabel diatas terlihat bahwa rata-rata realisasi pendapatan pada PT. Pirantinus Energi Persada mengalami Fluktuasi naik turun. Hal ini disebabkan olah standar kerja yang kurang baik karena kurang nya perhatian pada standar keselamatan atau *safety* karena masih banyak karyawan yang tidak menggunakan helm dan masker pada saat pengisian tabung gas lpg. Serta kurangnya alat atau sarana bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya misalnya kurang nya persediaan printer untuk mencetak hasil laporan. Tidak adanya umpan balik seperti masukan yang diberikan oleh

atasan kepada bawahannya untuk mengukur kemajuan kinerja dan pencapaian tujuan, kurangnya kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik seperti karyawan yang kurang ahli dalam menjalankan mesin pengisian tabung gas, kurangnya motif atau dorongan dari atasan kepada karyawan serta tidak adanya peluang bagi karyawan untuk menunjukkan hasil kerjanya. Sehingga berakibat pada tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai secara optimal.

Kurangnya dorongan atau motivasi dari pimpinan terhadap karyawan nya, masalah motivasi atau dorongan dapat dilihat dari pemberian kompensasi, sering terlambat nya pemberian gaji karyawan serta tidak adanya pemberian bonus pada saat perusahaan mendapatkan laba. Serta tidak adanya supervisi atau pengarahan dalam keselamatan bekerja, selain kompensasi dan supervisi. Lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat dilihat dari kebersihan di dalam kantor serta penataan ruangan yang tidak sesuai, meja kerja yang berantakan. Tidak adanya jaminan pekerjaan misalnya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, serta status dan tanggung jawab dalam bekerja misalnya kesempatan karyawan menduduki suatu jabatan tertentu.

Selain masalah motivasi, ternyata disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti teladan pimpinan yang datang tepat waktu serta adil dan tidak membedakan antara karyawan dan atasan. pimpinan harus berani dan tegas menghukum karyawan yang melanggar peraturan pada perusahaan. sering terlihat karyawan datang terlambat melebihi jam masuk

kerja padahal aturan kerja karyawan masuk pukul 08:00 WIB. Seharusnya pimpinan memberikan sanksi bagi karyawan yang datang terlambat dan absen tanpa keterangan selama tiga hari berturut-turut tetapi ternyata jarang dilakukan. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara Individual terhadap kinerja karyawan di PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara Individual terhadap kinerja karyawan di PT. Pirantinusa Energi Persada Kabupaten Ogan Ilir.



#### **D. Manfaat Penelitian**

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

Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah di dapat selama perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan yang di hadapi oleh perusahaan.

##### **3. Manfaat Bagi Almamater**

Sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara
- Malayu S.P. Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- M. T Rio Sanjaya (2014). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2(1). Diakses 31 Maret 2018, dari file:///D:/User/ACER/Favorites/ Download/27895-ID -SM.pdf.
- Rika Widyaningtyas (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12 (3A). Diakses 31 Maret 2018, dari file:///D:/User/ACER/Favorites/ Download/74726-ID -SM.pdf.
- Rusdy A Rifai (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi mixed Methods*. Jakarta : Alfabeta Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar Husein. (2008). *Metodelogi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.