# PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PRABUMULIH

**SKRIPSI**


**Nama : Efrian**

**Nim : 21 2013 156**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**Skripsi**

# PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PRABUMULIH

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada**

**Program Strata Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Palembang**


**Nama : Efrian**

**Nim : 21 2013 156**


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| Judul | : Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih |
| Nama | : Efrian |
| NIM | : 212013156 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing I,

Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si

NIDN/NBM:0018105606

Pembimbing II,

Zaleha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN/NBM:0229057501

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

NIDN/NBM:0216057001

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Efrian

NIM : 212013156

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 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 pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain 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, Januari 2019

Efrian

# ABSTRAK

**Efrian / 212013156 / 2019 / Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumuilih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 44 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kosioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis*kualitatif dan kuantitatif*.Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukan nilai $F_{hitung}$(8,409) > $F_{tabel}$ (3,225),maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukan nilai $t_{hitung}$untuk disiplin sebesar 2,614 >$t_{tabel}$2,019, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dan $t_{hitung}$untuk disiplin kerja sebesar 3,064 > $t_{tabel}$2,019, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

*Abstract*

*Efrian / 212013156/2019 / The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih*

*The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of discipline and motivation on the performance at PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih. The population in this study was 51 people, the sample used in the study was 44 respondents, the technique for collecting the sample used in this study was Simple Random Sampling. The data used was primary data. The method collecting the data was by using questionnaire. The analyses data used in this study were qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The $F_{test}$ result showed that the value of $F_{obtained}$ (8.409)> $F_{table}$ (3.225), then it showed that Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that there was an influence of discipline and motivation on employee performance. Ttest result showed that the value of tobtained for discipline was 2.614> ttable 2.019, then Ho wass rejected and Ha was accepted, meaning that there is influence of discipline on employee performance, and $t_{obtained}$ for work discipline was 3.064> $t_{table}$ 2.019, Ho was accepted and Ha was rejected, meaning there was an influence of motivation for employee performance.*

*Keywords* : *Discipline, Motivation, and Employee Performance*

PENGESAHAN
NO.328 /Abstract/LB/UMP/ III /2019
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Asslamu'alaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, Rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada Penelitian ini, yang berjudul PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PRABUMULIH selesainya penyusunan skripsi ini tentu ada dukungan, petunjuk dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda tercinta Amir Suhanto dan Ibunda tercinta Marni terima kasih untuk semua do'a, kasih sayang tiada henti, semangat dan dukungan baik moril maupun material yang diberikan kepada saya.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulias sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajmen FEB UMP.

4. Ibu Zuhriyah,Hj, S.E, M.Si. dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si selaku pembimbing penelitian yang telah membimbing, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Pimpinan dan seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Palembang

6. Pimpinan serta seluruh karyawan di PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih yang telah mendukung dan membantu terutama pada penyediaan data – data yang menjadi objek penelitian

7. Keluarga besarku tercinta, terima kasih Yuyun Eka Yani untuk setiap nasihat yang diberikan kepada saya serta dukungn serta semangat yang diberikan.

8. Teman seperjuanganku Nyok Doer, Cek Gusti, Diki Bos, Ebot, Sigit Andika, Barking, Bibur, Robet, Ajo, kak cik kibo, yoga, rico, agnes, bowok kereteng dan bowok pengar, Gonjor, Berry, Adul, Lay, Ejak, Musang, Ebi, mr istiqal, POS dan Pojok Squad yang telah memberi semangat dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

**Palembang, Januari 2019**

**Efrian**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN SAMPUL DEPAN** ..... **i**

**HALAMAN JUDUL** ..... **ii**

**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT** ..... **iii**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI** ..... **iv**

**HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO** ..... **v**

**HALAMAN PRAKATA** ..... **vi**

**HALAMAN DAFTAR ISI** ..... **vii**

**HALAMAN DAFTAR TABEL** ..... **viii**

**HALAMAN DAFTAR GAMBAR** ..... **ix**

**HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN** ..... **x**

**ABSTRAK** ..... **xi**

**ABSTRACK** ..... **xii**

**BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 6
C. Tujuan penelitian ..... 6
D. Manfaat penelitian ..... 6

**BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori ..... 8
B. Penelitian Sebelumnya ..... 11
C. Kerangka Pemikiran ..... 25
D. Hipotesis ..... 25

**BAB III.METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian..... 26
B. Lokasi Penelitian..... 27
C. Operasionalisasi Variabel..... 27
D. Populasi dan Sampel..... 28
E. Data yang Diperlukan..... 29
F. Metode Pengumpulan Data..... 29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... 29

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian..... ..... 38
B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 51

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan..... ..... 58
B. Saran..... 58

**DAFTAR PUSTAKA.....**

**LAMPIRAN**

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

PT Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (National Oil Company), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT Pertamina. Pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN Permina dan setelah merger dengan PN Pertamina di tahun 1968 namanya berubah menjadi PT Pertamina. PT Pertamina EP merupakan anak perusahaan PT Pertamina (PERSERO) yang bergerak di sektor hulu , bidang usahanya adalah kegiatan usaha di sektor hulu bisnis minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi, dan eksploitasi, serta kegiatan usaha penunjang lain yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung bidang kegiatan usaha utama.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumbber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem

perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Penilaian kinerja dilakukan untuk menginspirsisumber daya manusia(SDM),kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai / tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu dan di orang tertentu.Kinerja dipengaruhi banyak faktor sebagai kendali terhadap faktor tersebut dapat dilakukan dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.Kinerja pada PT Pertamina EP saat ini kurang baik dikarenakan tujuan pada bagian operasional tidak berjalan dan terealisasi dengan baik, seperti tidak terpenuhi nya standar perusahaan yang berupa hasil output yakni minyak yang dihasilakan tidak sesuai dengan standar yg ditetapkan oleh perusahaan. Adapun faktor yg mempengaruhi tujuan tersebut yakni seperti kurangnya alat dan sarana serta kurang nya perhatian atasan terhadap pemberian umpan balik yang akan diberikan kepada karyawan, kurangnya alat seperti alat yang digunakan pada saat pengeboran sumur dilokasi,yang dikarenakan alat tersebut sudah tidak layak pakai, karna umur ekonomisnya sudah

melewati masa standar pemakaian, kurangnya sarana pada bagian operasional ini yakni tidak adanyatransportasi cadangan, yang sewaktu-waktu jika kendaraan yg sedang digunakan mengalami kerusakan mendadak yang dapat menghambat jalannya proses kerja yang akan dilakukan. Minimnya umpan balik yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaan nya yg dapat menghambat tercapainya kinerja perusaan, juga serta minimnya promosi jabatan yg dilakukan oleh manajer terhadap karyawan yang berprestasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kepuasan.Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Edy Sutrisno, 2015:75). Selain kepuasan, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi.Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintin*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014: 322)

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan di dalam organisasi untuk mencapai perilaku yang dapat di kendalikan. Displin karyawan di PT. PertaminaAsset 2 Field Prabumulih ini merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di dalam PT. PertaminaAsset 2 Field Prabumulih ini di wujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu dalam ketepatan waktu hadir dalam jam bekerja mulai pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00.

Karyawan yang tidak menaati peraturan dengan baik akan mendapatkan sanksi hukuman sesuai dengan tindakan yang di lakukan oleh karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Penerapan kedisiplinan waktu ini merupakan bagian dari tujuan utama PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih, jika karyawan disiplin waktu saat bekerja, kepuasan dalam bekerja, manfaatkan waktu dengan baik untuk pekerjaan dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Karyawan harus disiplin mengenai waktu saat bekerja, perusahaan juga harus dapat membuat karyawan menjadi patuh dan taat pada peraturan yang ada di dalam perusahaan, agar karyawan menjadi segan dan menghormati tentang kedisiplinan waktu yang telah di buat dan disepakati oleh bagian perusahaan. Selain kedisiplinan waktu sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan di dalam perusahaan, disisi lain juga karyawan sebagai makhluk yang mempunyai perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat sangat memerlukan perhatian tersendiri karna faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, peningkatan kinerja karyawan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan kepadakaryawan secara langsung ataupun tidak langsung oleh manajer. Kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan dapat menghambat motivasi seorang karyawan dalam bekerja, seperti minimnya nya penghargaan atas prestasi

karyawan yg telah menghasilkan output kerja yang maximal, yang juga dapat berpengaruh terhadap pemberian insentive kepada karyawan PT Pertamina Asset 2 Field Prabumulih, seperti kurangnya pemberian insentive yang dikarenakan karyawan tersebut telah memberikan hasil kerja yg baik terhadap perusahaan, pemberian insentive juga bisa diakibatkan adanya jam tambahan kerja (lembur). Pemberian jaminan kesehatan terhadap para karyawan tidak begitu baik, seperti kurangnya fasilitas rumah sakit yang telah bekerja sama terhadap perusahaan, baik dr segi fasilitas, pelayanan ataupun yg lainnya. Jaminan kesehatan inilah yang nantinya akan memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih yang terletak di jalan Jendral Sudirman no 3 patih galung Prabumulih Barat. Beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih ini,permasalahan tersebut yaitu masih ada karyawan yang tidak mendatangani absensi/tidak masuk kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karyawan kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat di tegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak merasakan adanya tanggung jawab kepada pekerjanya.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **Pengaruh Disiplindan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

Adakah pengaruhdisiplinkerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Operasional PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan maslaah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Asset 2 Field Prabumulih.

## D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah di dapat selama dalam perkuliahan khususnya yang ada di dalam konsentrasi sumber daya manusia.

b. Bagi Lokasi Penelitian

Dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih, yang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia

## DAFTAR PUSTAKA


Chandra Andika Hadi Puornomo, M Djudi dan Yuniadi Mayowan. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. Jurnal : E-Jurnal. Vol. 48. No.1, 2017. (online) (administrasibisnis.student-journal.ub.ac.id).

Edy Sutrisno (2015).*Sumber Daya Manusia*. Rawamangun – Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Iqbal Hasan (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: BUMI AKSARA.

Kenda Laksa Shaylendra, Mochamad Djudi, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR. Bank Daerah Lamongan*. Jurnal : Vol.21. No.1 April 2015. (Online). (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).

Malayu S.P Hasibuan (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT. BUMI AKSARA.

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang*. Jurnal : E-Jurnal. Vol. 03. No.14. (Online). (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).

Sugiyono (2014).*Metode enelitian Kuantitatif dan Kuualitatif dan R&D* Bandung: ALFABETA, CV.

Sugiyono (2015).*Statistika Untuk Penelitian*.Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT RajagrafindoPersada.

Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT.PUSTAKA BARU