

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN  
PT PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PRABUMULIH**

Fauzi Ridwan  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
[fauzi\\_ridwan@yahoo.com](mailto:fauzi_ridwan@yahoo.com)

Dwinta Rahma Dini  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
[dwinta1198@gmail.com](mailto:dwinta1198@gmail.com)

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of employee work discipline and employee motivation on the work commitment of PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih employees. Research was developed with associative design. There are three variables used, namely employee work discipline, employee work motivation, and employee work commitment. The sample is determined as many as 168 employees taken by stratified sampling. The main data needed is primary data using questionnaire data collection methods. The analysis technique used is multiple linear regression. Hypothesis testing results prove that simultaneously there is an influence of employee work discipline and employee work motivation on employee work commitments. Nevertheless partially both employee work discipline and employee work motivation have no significant effect on employee organizational commitment.*

*Keywords: work discipline, work motivation, organizational commitment*

**PENDAHULUAN**

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan fakta yang tidak dapat dipungkiri. Kehebatan apa pun yang dimiliki perusahaan tidak akan bermakna tanpa adanya SDM yang memiliki kemampuan untuk mengelolanya dengan baik. Oleh karena itu setiap perusahaan tidak cukup memiliki SDM yang handal, akan tetapi secara periodik juga harus melakukan evaluasi. Salah satu evaluasi yang dimaksud dapat dilakukan dengan memperhatikan komitmen karyawan. Perusahaan dengan komitmen organisasi karyawan yang baik akan lebih mudah memaksimalkan partisipasi karyawannya terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki komitmen lebih kuat akan memiliki kesediaan untuk bertahan dan mengoptimalkan partisipasinya untuk kemajuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthans (2009) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin. Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal

yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.

Selain disiplin, motivasi juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010). Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi yang dijalankan dengan baik untuk membangkitkan tujuan karyawan dalam perusahaan agar tetap berkomitmen pada organisasi.

Astuti, Sih Darmi, Herry Subagyo dan Yeri Adriyanto (2010) telah mengkaji pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama. Penelitian menggunakan pegawai di tiga kantor sebanyak 158 orang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih berusaha melakukan penilaian terhadap komitmen organisasi karyawannya. Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan, komitmen organisasi karyawan tampaknya belum optimal. Belum semua karyawan menunjukkan kemauan bekerja dengan baik. Kesetiaan karyawan juga belum sepenuhnya tampak terlihat beberapa karyawan lebih mengutamakan kepentingan sendiri dari pada pekerjaannya. Selain itu karyawan juga belum sepenuhnya menunjukkan kebanggannya terhadap organisasi.

Kondisi tersebut dipengaruhi disiplin karyawan yang masih kurang. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang masih terlambat datang. Kondisi ini terjadi dikarenakan kurangnya sanksi dan hukuman disiplin yang diberikan atasan kepada karyawan. Pimpinan juga kurang tegas menyikapi karyawan yang kurang serius bekerja. Dalam hubungannya dengan keadilan, beberapa karyawan merasa diperlakukan tidak adil. Terdapat beberapa karyawan yang berprestasi yang memiliki kemampuan lebih yang justru selalu diberi kesempatan untuk maju. Sedangkan karyawan yang kurang memiliki kemampuan tidak diberikan motivasi agar memiliki kemampuan yang lebih baik.

Selain disiplin, komitmen yang kurang juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Hal ini ditandai dengan kompensasi uang lembur yang dirasa kurang setimpal dan sering terjadi keterlambatan pembagiannya. Jam kerja karyawan adalah pukul 08:00-16:00, jam lembur karyawan biasanya dilakukan setelah jam kerjanya selesai sampai pukul 21:00. Hal ini dilakukan apabila ada pekerjaan banyak. Uang lembur diberikan setiap selesai lembur, tetapi lebih sering diberikan pada awal bulan berikutnya. Beberapa karyawan juga kurang memahami pekerjaannya sehingga kadang-kadang terlambat penyelesaiannya. Hal ini terjadi karena kurangnya pengarahan dan memberikan supervisi yang baik kepada karyawan.

## **Landasan Teori**

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Mayer (Priansa 2016) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individual, kelompok, dan organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh tujuh faktor (Priansa, 2016) yaitu : keadilan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan, motivasi, dan disiplin. Adapun pengukuran komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) dapat dilihat lewat :

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja adalah merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lebih lanjut disebutkan Hasibuan (2014) bahwa disiplin ditentukan oleh indikator berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

### **Motivasi Kerja**

Menurut Usman (2010 ) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Sedangkan Wijono (2014 ) menuliskan bahwa motivasi kerja adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri.

Motivasi ditentukan oleh faktor internal dan eksternal Sutrisno (2014). Diantara faktor internal adalah : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Adapun secara eksternal motivasi ditentukan oleh : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

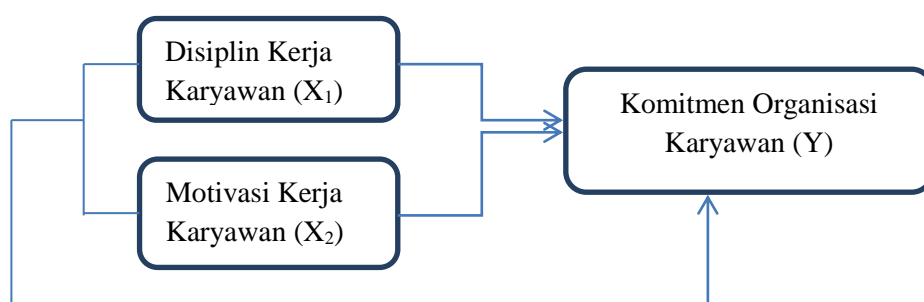
Beberapa penelitian sejenis pernah dilakukan sebelumnya. Yuyuk Liana & Rina Irawati ( 2014) mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap komitmen dan dampaknya pada kinerja karyawan PDAM Kota Malang yang berjumlah 150 orang dan diambil secara *sample random sampling*. Path Analysis yang digunakan membuktikan bahwa 1) terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi dan disiplin terhadap komitmen organisasi 2) motivasi, disiplin, dan komitmen berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja 3) motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung melalui komitmen

dan pengaruh yang paling besar adalah pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016) di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Dari 626 orang populasi diambil sampel 244 orang secara *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Qisty Anindiati dan Emmy Mariatin (2016) juga melakukan kajian sejenis tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah. Penelitian melibatkan 115 pegawai negeri sipil Pemerintahan daerah Kab. Langkat. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja meningkatkan komitmen pegawai negeri sipil ditempat kerjanya. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa instansi terkait dapat meningkatkan komitmen pegawai negeri sipilnya melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja dan Disiplin kerja.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian tersebut dapat ditampilkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

1. Adakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.
2. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis asosiatif (Sugiyono, 2017). Operasionalisasi variabelnya ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel 1. Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Komitmen organisasi karyawan (Y)	Keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.	Kemauan Kesetiaan Kebanggaan
2.	Disiplin kerja karyawan (X <sub>1</sub> )	Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku	Sanksi hukuman Ketegasan Keadilan

		pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.	
3.	Motivasi kerja karyawan (X <sub>2</sub> )	Keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi karyawan sehingga ia terdorong untuk bekerja pada PT Pertamina EP Asset 2 Field rabumulih.	Kompensasi Supervisi

Sumber: Hasibuan ( 2014 ) dan Usman ( 2010)

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih sebanyak 443 karyawan. Jumlah sampel ditentukan 168 sampel (Sugiyono, 2017) secara *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data utama yang diperlukan adalah data primer (Syofyan Siregar, 2010). Adapun metode pengumpulan datanya adalah kuesioner (Hasan, 2008). Data tersebut selanjutnya diolah menggunakan Regresi Linear Berganda (Hasan, 2008).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Uji Instrumen

Hasil uji instrumen berturut-turut ditunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R <sub>tabel</sub> (a=10%)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,483	0,194	Valid
2	Y.2	0,632	0,194	Valid
3	Y.3	0,697	0,194	Valid
4	Y.4	0,636	0,194	Valid
5	Y.5	0,644	0,194	Valid
6	Y.6	0,514	0,194	Valid

Sumber:

Pengolahan data SPSS Versi 25

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R <sub>tabel</sub> (a=10%)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,492	0,194	Valid
2	X1.2	0,671	0,194	Valid
3	X1.3	0,653	0,194	Valid
4	X1.4	0,674	0,194	Valid
5	X1.5	0,484	0,194	Valid
6	X1.6	0,363	0,194	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$R_{\text{tabel}}$ ( $\alpha=10\%$ )	Hasil Validitas
1	X2.1	0,605	0,194	Valid
2	X2.2	0,778	0,194	Valid
3	X2.3	0,766	0,194	Valid
4	X2.4	0,588	0,194	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25

Tampak semua hasil pengujian didapat semua nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) lebih besar dari 0,194, maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai standar	Hasil Reliabilitas
Y	0,637	0,6	Reliable
X1	0,648	0,6	Reliable
X2	0,616	0,6	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (2013) batas reliabel adalah 0,6. Berdasarkan tabel diatas, seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

#### b. Profil Responden

Profil responden penelitian dapat dilihat dalam tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6. Rangkuman Profil Responden**

Gambaran Profil	Jumlah	
	Orang	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	168	100
2. Perempuan	0	0
Pendidikan		
1. SMA	14	8,3
2. D3	63	37,5
3. S1	84	50
4. S2	7	4,2

Usia		
1. < 30 tahun	25	14,9
2. 30-50 tahun	125	74,4
3. > 50 tahun	18	10,7
Golongan		
1. Gol 3, 4, 5	47	28,8
2. Gol 6, 7, 8	52	31
3. Gol 9, 10	33	19,6
4. Gol 11, 12	36	21,4

Sumber : Rangkuman Hasil SPSS, 2019

Tabel di atas menggambarkan bahwa semua responden adalah laki-laki yang sebahagian besar berpendidikan D3. Usia responden mayoritas 30 – 50 tahun dan saat ini bekerja di Golongan 3, 4, dan 5

### c. Hasil Analisis

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,530	,233	
	Disiplin Kerja (X1)	0,126	,078	,124
	Motivasi Kerja (X2)	-,114	,061	-,143

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 25

Berdasarkan hasil di atas dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 2,530 + 0,126X_1 - 0,114X_2$$

Keterangan :

- nilai konstanta a = 2,530 artinya apabila tidak ada disiplin kerja dan motivasi kerja maka variabel komitmen organisasi akan rendah.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,126 artinya jika disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan, bernilai positif artinya antara disiplin kerja dan komitmen organisasi berhubungan positif, kenaikan pada disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan pada komitmen organisasi.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar -0,114 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami penurunan, bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, semakin naik motivasi kerja maka semakin turun komitmen organisasi.

#### 1) Hasil Uji F

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,035	2	,518	3,135	,046 <sup>b</sup>
	Residual	27,239	165	,165		
	Total	28,274	167			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  3,135 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,00), hal ini diperkuat dengan nilai signifikan F  $0,046 < 0,05$  artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Dengan demikian hipotesis **terbukti**.

## 2) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Uji t (parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,530	,233		10,857	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,126	,078	,124	1,618	,107
	Motivasi Kerja (X2)	-,114	,061	-,143	-1,873	,063

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diinteprestasikan bahwa untuk:

- Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (1,618)  $< t_{tabel}$  (1,645), hal ini diperkuat dengan signifikan t  $0,107 > 0,05$  artinya ada pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.
- Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  (-1,873)  $< t_{tabel}$  (1,645), hal ini diperkuat dengan signifikan t  $0,063 > 0,05$  artinya ada pengaruh tidak signifikan



motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih sebagai berikut :

**Tabel 10. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,191 <sup>a</sup>	,037	,025	,40631

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin kerja

S

umber : Output SPSS Versi 25, 2019

Angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )) sebesar 0,025 memberikan makna bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih sebesar 2,5%, sedangkan sisanya 96,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

### a. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Priansa (2016) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantara faktor tersebut adalah motivasi dan disiplin. Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Disiplin yang dilaksanakan dengan kuat akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga baiknya kinerja organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan, demikian sebaliknya. Motivasi yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan komitmen yang kuat.

Dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyuk dan Rina (2014) dan Astuti dkk (2010), hasil penelitian ini sejalan. Yuyuk dan Rina (2014) membuktikan pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap komitmen karyawan. Astuti dkk (2010) juga membuktikan pengaruh signifikan motivasi terhadap komitmen karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin maupun motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dilihat dari jawaban responden, untuk disiplin kerja hampir semua indikator mayoritas jawaban ada pada pilihan tidak setuju. Hal ini berakibat pada komitmen organisasi yakni indikator-indikator komitmen organisasi juga banyak tidak disetujui responden. Untuk motivasi kerja juga mayoritas ada pada jawaban pilihan tidak

setuju, akibatnya pada komitmen organisasi yakni indikator-indikator komitmen organisasi juga banyak tidak disetujui responden.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Priansa (2016) bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantara faktor tersebut adalah disiplin. Akan tetapi hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyuk dan Rina (2014), Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016), Qisti Anindiati dan Emmy Mariatin (2016), hasil penelitian ini tidak mendukung temuan karena hasil pengujian hipotesisnya membuktikan bahwa pengaruh disiplin adalah tidak nyata. Distribusi jawaban responden sebenarnya menunjukkan kecenderungan yang linier, akan tetapi ternyata tidak terbukti secara nyata.

Hasil pembuktian tidak signifikannya pengaruh disiplin terhadap komitmen karyawan disebabkan, taat atau tidaknya karyawan terhadap peraturan yang diberlakukan (disiplin) bukan karena setia dengan organisasi tetapi karyawan takut mendapatkan sanksi yang mengakibatkan dikeluarkan dari perusahaan. Terhadap indikator disiplin yang digunakan, berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel disiplin memang cukup banyak karyawan yang menyangkal adanya sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan, dan keadilan terdapat peraturan. Akan tetapi ternyata hal ini tidak cukup kuat menimbulkan dampak pada komitmen. Nilai koefisien determinasi (2,5%) yang sangat rendah juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tidak banyak dipengaruhi oleh disiplin maupun motivasi. Hal ini juga membuktikan bahwa karyawan selama ini menunjukkan kedisiplinannya karena memang peraturan harus ada dalam sebuah organisasi dan meminta ketaatan karyawan. Ketaatan terhadap peraturan bukan penyebab utama komitmen karyawan

Untuk meningkatkan komitmen karyawan, maka persoalan-persoalan disiplin kerja di atas sebaiknya diatasi dengan cara meningkatkan lagi sanksi dan hukuman yang akan diberikan bagi karyawan yang melanggar, meningkatkan lagi ketegasan pimpinan dalam menegur karyawan yang melakukan kesalahan, serta memberikan keadilan bagi setiap karyawan. Apabila persoalan-persoalan itu telah di atasi maka dapat disimpulkan akan meningkatkan komitmen karyawan.

#### **c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Priansa (2016) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantara faktor tersebut adalah motivasi. Akan tetapi hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016), hasil penelitian ini juga tidak mendukung

temuan karena hasil pengujian hipotesisnya membuktikan bahwa pengaruh motivasi adalah tidak nyata. Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Yuyuk Liana dan Rina Irawati (2014), hasil penelitian membuktikan bahwa 1) terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi dan disiplin terhadap komitmen organisasi 2) motivasi, disiplin, dan komitmen berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja 3) motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung melalui komitmen dan pengaruh yang paling besar adalah pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Astuti, Herry Subagyo dan Yeri Adriyanto (2010), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian sebelumnya yang dilakukan juga oleh Qisty Anindiati dan Emmy Mariatin (2016), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja meningkatkan komitmen pegawai negeri sipil ditempat kerjanya.

Hasil pembuktian yang tidak signifikan berarti indikator-indikator motivasi bukanlah penyebab kuat atau lemahnya komitmen karyawan. Hal ini ditandai dengan kecilnya nilai koefisien determinasi (2,5%). Kompensasi dan supervisi terbukti bukanlah peramal yang bagus untuk mendorong komitmen karyawan.

Untuk meningkatkan komitmen karyawan, maka persoalan-persoalan yang ada dalam motivasi kerja di atas sebaiknya diatasi dengan cara meningkatkan lagi pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan pemberiannya diberikan tepat waktu, meningkatkan lagi kemampuan supervisi dalam memberikan arahan maupun binaan kepada karyawannya sehingga karyawan dapat memahami pekerjaannya, serta memberikan penghargaan kepada karyawan bagi karyawan berprestasi. Apabila persoalan-persoalan itu telah di atasi maka dapat disimpulkan akan meningkatkan komitmen karyawan.

Apabila dibandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya, perbedaan hasil yang terjadi diduga karena :

1) Secara empiris.

Objek penelitian yang digunakan berbeda. Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintah (PDAM Malang, UPT Litbang Kemenag, dan PNS Langkat) sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Pertamina. Komitmen karyawan BUMN tampaknya memiliki penyebab yang berbeda dibandingkan pada pegawai pemerintah.

2) Secara teoritis

Disiplin dan motivasi tidak menjadi penaksir yang baik untuk komitmen karyawan. Oleh karena itu disarankan untuk dilakukan penelitian ulang menggunakan variabel pengaruh lain yang dinilai lebih nyata memberikan pengaruh.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.
2. Terdapat pengaruh tidak signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

## **IMPLIKASI**

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih sebagai berikut :

1. Perbaikan disiplin kerja dan motivasi kerja harus dilakukan untuk meningkatkan komitmen kerja.
2. Perbaikan yang dapat dilakukan adalah ;
  - a. Dalam hal disiplin kerja, perusahaan harus meningkatkan lagi ketegasan pimpinan dalam menegur karyawan yang melakukan kesalahan, serta memberikan keadilan bagi setiap karyawan.
  - b. Dalam hal motivasi kerja, perusahaan harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan pemberiannya diberikan tepat waktu, meningkatkan lagi kemampuan supervisi dalam memberikan arahan maupun binaan kepada karyawannya sehingga karyawan dapat memahami pekerjaannya, serta memberikan penghargaan kepada karyawan bagi karyawan berprestasi.

Peneliti menyarankan untuk dilakukan penelitian kembali dengan menggunkan variabel dan indikator yang berbeda agar mendapatkan pengaruh yang signifikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Astuti, Sih Darmi Herry Subagyo dan Yeri Adriyanto. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28 (online : C:\Users\LENOVO\Downloads\2. SIH DARMI ASTUTI.pdf)

Hasan, M. Iqbal. 2008. *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada.

Luthans. 2009. *Manajemen organisasi*. Jakarta: Kencana

Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 18, No. 1, Juni 2016. (online : C:\Users\LENOVO\Downloads\Jurnal Komitmen 1.pdf)

Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta

Qisty Anindiati dan Emmy Mariatin. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah. *Psikologia*, Vol. 11, No.2, Juni 2016. (online: C:\Users\LENOVO\Downloads\Jurnal Komitmen 2.pdf).

Sekaran, Uma and Roger Bougie.2013.*Research Methods for Business*. United Kingdom : Wiley

Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kualitatif, Kuantitatif,dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Usman, Husaini. 2010. *Manajemen : Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wijono, Sutarto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta :Kencana

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yuyuk Rina. 2014 . Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Perusahaan Air Minum di Malang Raya.*Jurnal Sumber Daya Manusia* ,13(4A). Diakses 30 maret 2014, dari file:///D:/User/ACER/Favorites/Download/86143-ID-PB.pdf.