

## **ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHYU ALAM BUANA DI PENGARON**

### **ABSTRAK**

Lia<sup>1</sup>, Dr. Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>.

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0314

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1116028801

Email : liaelly291020@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk: 1. disiplin dan motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Wahyu Alam Buana di Pengaron. 2. disiplin dan motivasi kerja yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Wahyu Alam Buana di Pengaron .

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan merupakan penelitian observasi, wawancara, dokumentasi. Dengan mengunjungi lapangan kerja dan mewawancarai pemimpin perusahaan dan beberapa karyawan, dan jumlah seluruh karyawan pada PT. Wahyu Alam Buana di Pengaron sebanyak 130 karyawan

Hasil penelitian menunjukkan : 1. disiplin dan motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan yang menyangkut dengan ketepatan waktu, kehadiran, dan ketaatan pada peraturan perusahaan, melalui kontrak kerja, roster kerja. Sedangkan motivasi dapat dilakukan pimpinan dalam bentuk melaksanakan P5M ( Pembicaraan 5 Menit ) sebelum mengawali pekerjaan. 2. disiplin dan motivasi kerja yang seharusnya diterapkan. Kedisiplinan yang seharusnya diterapkan dimasa pandemi sekarang perusahaan harus memperhatikan karyawan baik itu dari segi Kesehatan ataupun yang lain yang dapat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan, meningkatkan peraturan/ mengkaji ulang peraturan perusahaan dimasa pandemi sekarang. Sedangkan motivasi yang menyangkut seluruh karyawan yang berada didalam ruang lingkup perusahaan, pimpinan harus memperhatikan baik dari segi fasilitas, alat kerja, gaji, jenjang karir, tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi

**Kata Kunci :** Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

This study aims to: 1. discipline and work motivation are applied in an effort to improve employee performance at PT. Revelation of the World of the World in Pengaron. 2. discipline

and work motivation that should be applied to improve employee performance At PT. Revelation of the World of the World in Pengaron.

This study aims to analyze the discipline and motivation of efforts to improve.

The design of this research is descriptive research and is an observation, interview, and documentation questionnaire. By visiting job opportunities and interviewing company leaders and several employees at PT. Revelation of the World in Pengaron.

The results of the study show: 1. discipline and work motivation are applied in an effort to improve employee performance which greatly influences the progress of the company regarding punctuality, attendance, and compliance with company regulations, through work contracts, work roster. While motivation can be done by the leader in the form of carrying out P5M (5 Minute Talks) before starting work. 2. discipline and work motivation that should be applied. The discipline that should be applied during the current pandemic, the company must pay attention to employees both in terms of health or others who can affect the progress of the company, improve regulations / review company regulations during the current pandemic. While the motivation that concerns all employees who are within the scope of the company, the leadership must pay attention both in terms of facilities, work tools, salaries, career paths, other benefits given to employees who have a high level of discipline.

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

## PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan perlumbuan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan trampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi. Jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh disiplin mereka. Maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. (Syafitri, 2016).

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Karena kinerja merupakan salah satu fungsi

yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (Syafitri, 2016).

Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam suatu organisasi. (Syafitri, 2016).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dapat dilihat dari aktivitas yang sedang berjalan didalamnya, yaitu ; input (proses) dan output (hasil) . input adalah sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia maupun sumber sumber lainnya. Proses adalah ketersediaan daya dukung dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan output adalah hasil dari pada proses,

jadi dengan demikian kinerja karyawan prestasi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang pengukuran kinerjanya didasarkan pada standar tertentu. Disiplin yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, kesungguhan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya mampu mendorong peningkatan kinerjanya. (Syafitri, 2016)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta bagaimana upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Syafitri, 2016)

Selain dari faktor disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor motivasi. Motivasi kerja dalam organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Dikarenakan, apabila karyawan disiplin dalam bekerja maka karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas kerjanya. (Syafitri, 2016)

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk

memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan karyawan, karena cwang yang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), baik bentuk materi atau non materi. Motivasi karyawan sangatlah penting karena dari motivasi kinerja karyawanlah akan meningkat, maka dari itu perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan (Syafitri, 2016)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. (Hasanah, 2020).

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. (Syafitri, 2016)

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ( tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu ), serta lingkungan non fisik ( suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah ). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga

karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. (Hasanah, 2020)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Syafitri, 2016)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor

kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber dayamanusia yang ada didalamnya. (Syafitri, 2016)

PT Wahyu Alam Buana berdiri pada tahun 2019 dengan mengawali kegiatan usahanya di bidang perdagangan batubara (coal trading) yang meliputi kegiatan pengangkutan dan penjualan batubara (IUP OPK) dengan bentuk bidang usahanya lebih mengkonsentrasikan diri pada perdagangan dari hasil potensi sumber daya alam dari penambangan batu-bara di wilayah Kalimantan. PT. wahyu sinar utama sebagai perusahaan induk yang bergerak dibidang perdagangan batubara yang terletak di Jl. Jend. A. Yani KM 17.500 Kota Citra Graha, Cluster Jasmin Blok B. No 22 Rt.15 RW.03 Kelurahan Landasan Ulin Barat, kec. Liang Anggang Kota Banjarbaru Kalimantan Selatan 70722. Perusahaan PT. wahyu sinar utama telah membuka cabang Tambang di Desa rantau Nangka Kec. Sungai Pinang yang bernama PT.

Wahyu Alam Buana terdaftar di Minerba One Data Indonesia (MODI) dan memiliki Izin Usaha Pertambangan Operasi Khusus (IUP OPK) Pengangkutan dan Penjualan Batubara dengan No. 157/1/IUP/PMDN/2020 yang berhak untuk melakukan pengangkutan dan penjualan komoditas batubara dari pemegang IUP OP Produksi / PKP2B/ KK untuk lintas Provinsi maupun lintas negara. (Media, Wahyu Group, 2021)

PT.Wahyu Sinar Utama ikut berperan dalam memenuhi kebutuhan batubara dalam negeri atau Domestic Market Obligation (DMO) karena pemerintah Indonesia berkomitmen terhadap program energi untuk pembangunan berbagai pembangkit listrik yang saat ini sebagian besar menggunakan batubara sebagai sumber energi. PT.wahyu sinar utama juga telah terdaftar sebagai Eksportir Terdaftar (ET) untuk komoditas batubara sehingga dapat ikut berkontribusi sebagai pemasok batubara keluar negeri untuk negara – negara besar seperti tiongkok dan india. (Media, Wahyu Group, 2021)

Pada tahun 2019 PT.Wahyu Sinar Utama telah membuka dan bergerak dipertambangan batu baru. Untuk perusahaan PT. Wahyu Alam Buana yang terletak di Desa Rantau Nangka Kec. Sungai Pinang. Yang mengawali kegiatannya di Bulan April 2019 untuk tahap pengeboran dan untuk

pertamakali pertambangan di tanggal 27 Dengan adanya perusahaan ini perekonomian masyarakat mulai membaik yang sebelumnya kebanyakan masyarakat sekitar hanya mengandalkan pertanian seperti( bercocok tanam, karet, sawit). Hadirnya perusahaan PT. Wahyu Alam Buana dilingkungan masyarakat sangat membaantu perekonomian masyarakat. Dan kebanyakan karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan adalah karyawan yang bekependudukan kecamatan Sungai Pinang, bahkan karyawan yang pernah saya temui sebagaian dari anak – anak yang lulusan SMK Sungai Pinang, walaupun banyak juga pegawai dari luar yang bekerja diperusahaan.

Hadirnya perusahaan ini dilingkungan masyarakat di Desa Rantau Nangka Kecamatan Sungai Pinang memiliki dampak positif bagi masyarakat terutama untuk anak – anak SMK dan masyarakat lainnya.

Dalam waktu yang kurang lebih 2 tahun ini perusahaan PT. Wahyu Alam Buana bergerak pertambangan Batu Bara. Apalagi tambang yang saat ini sedang dijalankan bahkan dulunya telah dijalankan perusahaan lain dalam jangka waktu yang lumayan lama. Perusahaan PT. wahyu Alam Buana dalam jangka waaktu yang berbulan-bulan tidak menghasilkan Batu Bara, terkurasnya modal awal untuk untuk penggalian dan pembuangan tanah

untuk menghasilkan batubara yang tertimbun oleh tanah. Sehingga terjadi pembengkakan dana hanya untuk penggalian dan pembuangan tanah, dan banyak juga dana yang dialihkan seperti gaji karyawan dan lain – lain. Sehingga terjadi keterlambatan gaji karyawan, itu salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, bahkan ada juga karyawan yang mengeluh karena keterlambatan gaji

Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan kemudian tidak langsung bekerja selama jam kerja berlangsung mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaanya seperti mengobrol, mainan handphone atau browsing internet. Dan saat pada waktu jam masuk ada keterlambatan waktu tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapiakan oleh perusahaan, Adapun permasalahan keterlambatan karyawan sebagai berikut: Jam masuk kerja jm 07.00 datang 07.15 s/d 07.30 dengan kendala dan alasan yang berbeda( sakit, urusan keluarga). Bahkan dari segi istirahat dari jm 12.00 s/d 13.00 telah selesai sebaagian karyawan masih ada yang istirahat tanpa melihat jam istirahat telah berakhir, seperti ketiduran . Ini adalah salah satu penyebab tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang

harusnya selesai menjadi tertunda dikerjakan karyawan

Kurangnya disiplin pada PT. Wahyu Alam Buana didukung oleh masih kecilnya rasa tanggungjawab dan tingkat kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab dan tingkat kesadaran karyawan dalam hal ketepatan waktu saat bekerja berkaitan erat dengan seberapa besar mereka memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. `Selain itu, beberapa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena insentif yang didapatkan cenderung masih kurang sehingga karyawan enggan untuk bekerja secara maksimal bahkan terlihat bermalas – malasan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila kedisiplinan karyawan PT. Wahyu Alam Buana masih kurang dan tingkat motivasi kerja yang belum cukup, maka karyawan belum dapat mengarahkan dan mengoptimalkan segala potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan di perusahaan yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara normal, meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik , dan meningkatnya

kedisiplinan karyawan untuk bekerja, karena adanya motivasi dari pimpinan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian pada proposal skripsi ini, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif, yang merupakan karakteristik dari penelitian yang dapat mengungkapkan berbagai fenomena sosial dan alam dalam kehidupan masyarakat secara spesifik. Metode deskriptif adalah penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Penelitian deskriptif ini memusatkan penyelidikan pada pemecahan masalah yang dihadapi pada masa sekarang dan juga menjelaskan secara rinci setiap langkah penelitian. (Hidayat, 2010). Penelitian deskriptif ialah sebuah penelitian yang lebih luas dalam penggunaan data-datanya. Maksud “luas” dalam hal ini artinya lebih condong pada analisa yang panjang dari ujung awal sampai akhir. Penyelesaian dalam metode penelitian deskriptif inilah yang menyebabkan seseorang harus mempunyai komitmen yang kuat dari teori sampai ketika terjun di lapangan (Hidayat, 2010). Penelitian deskriptif lebih luas dan lebih terperinci karena kita meneliti tidak hanya masalahnya sendiri, tapi juga variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pimpinan perusahaan, dengan karyawan dan observasi lapangan kerja PT. Wahyu Alam Buana di Pengaron. Yang menyangkut tentang disiplin dan motivasi kerja yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin dan motivasi kerja yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

### 1. Disiplin kerja

Kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini menyangkut ketepatan waktu, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja. Berdasarkan Hasil dari observasi dan hasil wawancara kepada pemilik usaha dan beberapa karyawan yang dilakukan penulis pada penelitian ini yaitu Disiplin dan motivasi setiap karyawan harus mempunyai motivasi dan disiplin sangat penting untuk karyawan karena untuk memajukan perusahaan setiap karyawan harus memiliki disiplin yang cukup tinggi, Penerapan disiplin yang melalui kontrak kerja yang dituangkan dalam jam kerja yang harus diikuti seluruh pegawai melalui roster kerja seperti shift kerja baik itu shift 1 maupun shift 2 untuk jam kerja

perusahaan pertambangan batu bara sekitar 10 jam kerja.

Disiplin kerja yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam kondisi sekarang yang mengalami penurunan kerja dan dimasa pandemi sekarang adalah perusahaan harus memperhatikan benar – benar karyawan baik itu dari Kesehatan ataupun hal yang lain yang dapat berdampak berpengaruh untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan harus mengkaji ulang tentang peraturan perusahaan sebelum pandemi dan yang sekarang, contohnya harus menjaga jarak, menggunakan masker, dilarang ngobrol hal yang tidak penting, dilarang nonton. Karena selama ini karyawan yang bekerja tidak menggunakan masker di dalam ruang lingkup perusahaan, kebanyakan mengobrol dengan karyawan lain, dan nonton film itu menyebabkan terhambatnya pekerjaan

### 2. Motivasi kerja

Berdasarkan Hasil dari observasi dan hasil wawancara kepada pemilik usaha dan beberapa karyawan yang dilakukan penulis pada penelitian ini yaitu motivasi Untuk memotivasi karyawan biasanya sebelum melaksanakan pekerjaan diawali dengan P 5 M/

bisa juga disebut dengan pembicaraan 5 menit yang disampaikan oleh pengawas apa saja pekerjaan yang akan mereka kerjakan sebelum bekerja. Motivasi juga bisa dalam bentuk pimpinan memberikan kepada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik pasti akan mendapatkan upah/ gaji yang bagus pula, melalui jenjang karir, tunjangan naik

Motivasi kerja yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam kondisi sekarang yang mengalami penurunan kerja dan dimasa pandemi skarang adalah perusahaan harus memperhatikan benar – benar karyawan baik itu dari Kesehatan, gaji, pasilitas kerja, jenjang karir, tunjangan. Karena yang penulis lihat dan penulis dengar, gaji yang sering terlambat, pasilitas kerja ( alat) yang kurang di lengkapi, seharusnya pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk mengejar jengjang karir karyawan ( karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dengan Teknik observasi, wawancara dan

dokumentasi yang dilakukan di sebuah perusahaan pertambangan di Pengaron tentang disiplin, motivasi kerja upaya meningkatkan kinerja karyawan. Yang dilakukan ditempat penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin dan motivasi kerja yang di terapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran karyawan yang sekarang sudah dilengkapi dengan finger print, jadi terlambat/ tidaknya karyawan bisa dilihat dari absensi karyawan, ketaatan pada peraturan kerja yang artinya tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan, tingkat kewaspadaan yang tinggi untuk meminimalisir hal yang tidak diinginkan. Sedangkan penerapan motivasi kerja yang diterapkan diperusahaan saat ini bisa dikatakan cukup baik, karena bisa dilihat dari pimpinan yang memberikan jenjang karir/ jabatan, naik gaji bagi karyawan yang yang memiliki disiplin kerja yang baik, itu dilihat dari pencapaian target batu bara, ketepatan

waktu , kehadiran, kewaspadaan tingkat tinggi dan penggunaan peralatan kerja dengan baik. Kenapa motivasi dikatakan cukup baik, karena dilihat dari sistem penggajian yang tidak sesuai yang ditetapkan perusahaan, sering terlambat dan tidak langsung dibayar lunas pada karyawan.

2. Disiplin dan motivasi kerja yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Wahyu Alam Buana di Pengaron. Dalam sebuah organisasi/perusahaan Motivasi karyawan sangatlah penting baik itu dari segi tepat waktu, gaji dan pangkat naik maupun melalui jam lembur untuk memotivasi karyawan. Dan untuk kedisiplinan karyawan, apabila mereka tidak masuk kerja maka akan dikenai Tindakan gaji mereka dipotong perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Alam Buana, pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan

Dengan lebih memperhatikan pengembangan potensi individu, pengakuan serta kebijakan dan administrasi perusahaan agar lebih dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

2. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan peran pemimpin sangat diperlukan agar menjadi contoh maupun teladan bagi para bawahannya di dalam menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Perlunya dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan menjadi lebih disiplin dan tidak menganggap remeh kesalahan-kesalahan kecil, baik itu dari jam kerja, maupun jam istirahat. Sehingga dapat menghindari main game, mengobrol, dan nonton film. yang dapat menjadi kebiasaan buruk. Karena sekecil apapun masalah yang timbul dari ketidak disiplin karyawan dalam bekerja dapat berpengaruh buruk terhadap karyawan tersebut dan dapat menghambat pekerjaan karyawan yang berada daalam ruang lingkup perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Deni, M. (2018). Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, 32-43.
- Gustiansyah. (2021, mei Sabtu). Retrieved from Tugas Derektur Utama .
- Hasanah, T. (2020). MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Volume 5 Nomor 1.
- Hasibuan., M. S. (2017). Mnajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi. Jakarta.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan . Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1 (3).
- Khumaedi, E. (Maret 2016). Pengaruh Disiplin Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Sentra Operasi Pegawai PT. Angkasa Pura II. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta Volume 2, Nomor 1, 71.
- Media, A. (2021). Wahyu Group. Rantau Nangka: Citra Graha.
- Media, A. (2021). Wahyu Group. Rantau Naangka: Citra Graha.
- Michelle, G. (2013). Manajemen dan Pengembangan Operasional Tambang Batu Bara Pada PT. Tri Eka Bersama. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra AGORA Vol. 1, No. 1,, 6-9.
- Ningrum. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah ( Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap MAN 1 Metro Tahun Pelajaran 2017/2017. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro e-ISSN 2442-9449 Vol.5. No.145-151, 148- 151.
- Putro, A. Y. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Luhur Blitar. Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No. 1 (2016), 53-62.
- Putro, A. Y. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Luhur Blitar. Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No.1 (2016), 54-60.
- Putro, A. Y. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Luhur Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No. 1 (2016) hlm. 50-64, 55-60.
- Putro, A. Y. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Pada Kinerja Karyawan CV. Luhur Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No. 1 (2016) hlm. 50-64, 54-60.
- Rahim, S. (2021). Proses Pembuatan Batu Bara. Medan : Tenggerang.

- Rahmiatun. (2019 ). Kurikulum SMP Negeri 1 Sungai Pinang . Sungai Pinang : Sungai Pinang.
- Saebani, B. (2008). Metode Penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiadi, N. (2014). Studi Deskriptif Aktivitas Logistik Inbound Outbound Pada PT. Sinar Cahaya Cemerlang di Surabaya. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.3 No.2 , 7-20.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja. Jurnal Jibeka, 9(1), 44-53.
- Siska, A. J. (November 2018 - April 2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi Volume III, Nomor 2, 99.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. CV Alfabeta.
- Sule, W. O. (2017). MANAJER DAN PERANGKAT MANAJEMEN BARU. Pekbis Jurnal, Vol.9, No.2, 159-160.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1(1), 41-55.
- Syafitri, D. (2016). Pengaruh dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.CS2 Pola Sehat ( Orang Tua Group). Palembang: Palembang.
- T. Hani Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 2, No. 3.
- Wahyudi. (Juli 2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Kaaryawan. Economic, Accounting, Management and Business Vol. 2, No. 3, July 2019, 351.