

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DARMA HENWA TANAH LAUT

Dimas Trianto¹, Akhmad Samhudi, Ervica Zamilah²

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310599

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006075902

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : dimastrian97@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh disiplin dan konsistensi terhadap kinerja pegawai PT Darma Henwa Tanah Laut secara simultan, sebagian dan terkendali. Teknologi pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan divisi pertambangan dan manufaktur PT. PT Darma Henwa Tanah Laut. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai yang ditentukan dari hasil uji koefisien kristal adalah 79.212. Artinya disiplin dan motivasi secara bersama-sama menentukan perubahan kinerja karyawan pada PT. PT Darma Henwa Tanah Laut adalah 79,2%. Sisanya 30,8% ditentukan oleh variabel selain model ini.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of discipline and motivation simultaneously, partially and dominantly on employee performance at PT. Darma Henwa Tanah Laut. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The sample in this study were 62 employees of the mine production division at PT. Darma Henwa Tanah Laut. The results of this study can be concluded that the results of the coefficient of determination test indicate that the value of determination is 79.212. This means that discipline and motivation together determine the variability of employee performance at PT. Darma Henwa Tanah Laut is 79.2%. The remaining 30.8% is determined by other variables outside this model.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan mesin utama dari kegiatan suatu organisasi, kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan suatu organisasi menjadi perhatian penting bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi standar untuk mencapai tujuan organisasi. Jika suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan efektif. Seiring dengan perkembangan zaman, semua organisasi dituntut untuk mampu bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintahan. Pelayanan terbaik tidak lepas dari peran setiap karyawan. Seorang pegawai harus mampu bekerja secara

optimal dan dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, khususnya kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi usaha (organisasi) untuk mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan organisasi atau lingkungannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi dan disiplin kerja. Pelayanan yang diberikan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia atau

karyawan di perusahaan tersebut. staf PT. Darma Henwa Tanah Laut berpartisipasi dalam produksi dengan total 62 orang. Dengan jumlah karyawan yang tepat, mereka dibagi menjadi beberapa departemen kerja sesuai dengan struktur organisasi. Pembagian karyawan terbesar di perusahaan adalah pada bagian produksi yang akan disibukkan dengan tugas dan jasa, sehingga membutuhkan jumlah karyawan yang banyak. Sementara departemen lain membutuhkan staf yang lebih kecil. Distribusi jumlah pegawai proporsional sesuai dengan kinerja pelayanan ketenagakerjaan. Seorang karyawan dikatakan sangat termotivasi dalam bekerja jika ia memiliki: (1) kebutuhan akan pemenuhan (*need for pemenuhan*), yaitu kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain standar yang ditetapkan oleh bisnis, (2) kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal rekan kerja dalam suatu organisasi pemerintah, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan pegawai untuk berperilaku wajar dalam pelaksanaan tugasnya dan keinginan untuk mengendalikan sesuatu, tetapi dalam hal ini perusahaan tidak mendorong atau memotivasi karyawan secara maksimal, kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahan, hal ini diyakini menjadi penyebab kurangnya keinginan karyawan. atau insentif untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela, dengan penuh hati nurani dan keadaan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin karyawan yang baik, organisasi dan bisnis hampir tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Pegawai yang berdisiplin tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, akan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Lampiran. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin kerja karyawan terlihat pada tingkat ketekunan dan ketepatan waktu setibanya di kantor. Hal ini terlihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode Rajin di PT. Darma Henwa Tanah Laut menggunakan sidik jari, sehingga memungkinkan untuk menilai kedisiplinan

karyawan secara menyeluruh dan akurat. Secara khusus, disiplin pegawai terjadi karena terdapat indikasi bahwa sistem pengaturan disiplin pegawai masih lemah. Sistem tersebut mencakup pengawasan terhadap disiplin karyawan dan hukuman yang akan diterima karyawan jika mereka tidak disiplin. Manajemen perusahaan, dalam hal ini site manager, dinilai kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang nakal.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya motivasi pribadi untuk bekerja sama, bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan juga menjadi penyebab rendahnya motivasi karyawan di perusahaan. Karyawan suka menyerahkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya kepada karyawan kontrak sehingga keinginan untuk memotivasi diri tidak maksimal dan atasan tidak kuat memotivasi karyawan senior. produktif. dalam kinerja karyawan. tidak dioptimalkan. Tanpa disiplin dan motivasi karyawan yang baik, sulit bagi suatu bisnis atau organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pegawai yang berdisiplin tinggi akan tetap berkinerja baik walaupun tidak diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, akan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, sekolah bekerja dengan sempurna. kesadaran tanpa merasa terpaksa.

Tingkat disiplin dan motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan publik. Usaha tidak dapat berjalan dengan baik jika pengelolaan pegawai dalam hal kedisiplinan dan motivasi pegawai tidak dikelola dengan baik. Penurunan disiplin pegawai yang paling terlihat adalah datang ke kantor tepat waktu, yaitu dari total pegawai yang ada, rata-rata 1% dan 3% pegawai terlambat kecuali keterlambatan. pergi ke kantor, penurunan disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat pada tingkat kehadiran karyawan ke kantor. Kita tahu bahwa *employee engagement* selama setahun terakhir menunjukkan betapa tidak disiplinnya karyawan tersebut saat berada jauh dari kantor.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat absensi di atas 1%, menunjukkan ada yang tidak beres dengan kinerja karyawan. Ketidaksiplinan pegawai terjadi karena

terdapat tanda-tanda bahwa sistem disiplin pegawai lemah. Sistem ini mencakup pengawasan oleh petugas disiplin pegawai dan sanksi yang akan diterima pegawai jika tidak disiplin. Manajer dalam hal ini dianggap kurang tegas ketika menjatuhkan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Kondisi di atas menyebabkan masalah kinerja

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan, parsial dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, khususnya metodologi data-driven dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pertambangan PT. Darma Henwa Tanah Laut, total 62 orang.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel digunakan dalam penelitian ini baik dengan teknik sampling jenuh maupun dengan sensus. Semua anggota populasi dijadikan sampel (total populasi diambil karena semua sampel dapat dilihat dan dijadikan responden penelitian). Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil dari riwayat kerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Penelitian ini menggunakan konsep McClelland karena berfokus pada tiga kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh organisasi. Kebutuhan akan kesuksesan mendorong karyawan untuk melampaui standar, kebutuhan akan kekuasaan menciptakan sikap kepemimpinan dalam diri karyawan, dan kebutuhan akan hubungan mendorong karyawan untuk terikat dengan rekan kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja adalah absensi (kehadiran), bekerja sesuai prosedur, dan kepatuhan terhadap tugas dan peraturan.

Alat penelitian dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi responden menggunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Pengecekan kualitas data menggunakan uji standar validitas, reliabilitas dan hipotesis. Uji

pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan model regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi kegiatan dari PT. Darma Henwa Tanah Laut berada di Asam Asam, Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan 70881.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada staf PT. Darma Henwa Tanah Laut. Kuesioner meliputi variabel disiplin, motivasi dan kinerja karyawan. Responden penelitian ini termasuk sebagian dari populasi pekerja pertambangan PT. Darma Henwa Tanah Laut memiliki 62 responden (orang). Sedangkan mayoritas PT. Darma Henwa Tanah Laut memiliki gelar Sarjana Pendidikan (S1) yang berarti karyawan memiliki karakter dan integritas yang lebih baik karena diberkahi dengan teori dan praktik yang cukup kompeten. Dengan demikian hal ini akan mendukung kinerja karyawan PT. Darma Henwa Tanah Laut berdiri dan mayoritas PT. Darma Henwa Tanah Laut berusia 4.150 tahun tahun ini, yang berarti bahwa pada usia 4.150 tahun, karyawan dengan pengalaman, kepercayaan diri dan keterampilan yang tinggi merupakan faktor kunci untuk keunggulan di tempat kerja. Respon responden terhadap disiplin kerja berada pada kategori sedang, hal ini terlihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 47 dan berdasarkan rentang skor rata-rata $40,01 \pm 70,00$ artinya termasuk dalam kategori penilaian sedang.

Hal ini menunjukkan disiplin kerja di PT. Darma Henwa Tanah Laut masih perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang datang dan berangkat kerja tepat waktu. Motivasi termasuk dalam kriteria sedang, hal ini terlihat dari rerata skor yang dihasilkan sebesar 59 dan berdasarkan rerata skor berkisar antara $40,01 \pm 70,00$ yang berarti termasuk dalam kategori d rata-rata rating. Namun, jika Anda melihat beberapa metrik motivasi di atas, Anda dapat melihat bahwa ada beberapa aspek yang bernilai lebih dari 60 nilai metrik, yaitu menyelesaikan tugas tepat waktu (5) dan mematuhi perintah atasan yang baik (6) . Hasil kinerja pegawai responden berada pada kriteria median, hal ini terlihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 57,2

dan berdasarkan rentang skor rata-rata pada interval $40,01 \pm 70,00$ yang berarti termasuk dalam skor rata-rata penilaian. Hal ini menunjukkan efisiensi kerja karyawan PT. Darma Henwa Tanah Laut masih belum maksimal karena dalam pelaksanaan tugas masih terdapat pegawai yang sering melakukan kesalahan dan tidak serius dalam bekerja sehingga membuat hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Pemeriksaan validitas dapat melihat bahwa semua pertanyaan valid, hal ini dapat dilihat dari rhitung Cor Correct Item Total Correlation yang pada semua item lebih besar dari rtabel (0,246) untuk mendapatkan 21 pertanyaan Query yang valid digunakan untuk pencarian. uji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,246. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi

$$Y = 79,212 + 0,741 X_2 + 0,413 X_1 + e$$

Berdasarkan hal diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,741.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika variabel X_1 dinaikkan satu satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat. oleh salah satu staff di PT. Darma Henwa Tanah Laut akan meningkat sebesar 0,741. Artinya setiap kali ada peningkatan disiplin kerja (X_1), seperti datang dan pulang tepat waktu, mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku dan bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan organisasi, kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja (X_1) menurun, maka efisiensi kerja PT. Darma Henwa Tanah Laut akan turun lebih banyak lagi.

2. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,413.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau dengan kata lain jika variabel X_2 dinaikkan satu dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut akan meningkat sebesar 0,413. Artinya setiap kali ada peningkatan

motivasi (X_2) seperti selalu optimis dalam keberhasilan, bekerja sama, berusaha meningkatkan kualitas kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi (X_2) maka kinerja pegawai PT. Darma Henwa Tanah Laut akan turun lebih banyak lagi

Nilai Fhitung (20.179) > Ftabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak terikat yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) karyawan di PT. Darma Henwa Tanah Laut.

Kinerja yang maksimal dapat dimungkinkan dengan adanya disiplin dan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan. Disiplin dan motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan aturan dan proses kerja yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja antar karyawan sangat diperlukan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai tanpa adanya disiplin dan motivasi dalam bekerja. Disiplin berasal dari disiplin yang imperatif dan dipaksakan sendiri. Disiplin komando, dalam hal ini suatu organisasi harus menetapkan aturan yang jelas dan memberikan sanksi yang berat terhadap hal-hal yang bersifat disipliner, dengan sanksi yang berat yang akan mengurangi perilaku karyawan. Bagi dirinya sendiri, atasan harus dapat membantu karyawan menumbuhkan kedisiplinan pada diri karyawan dengan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. kinerja staf PT. Darma Henwa Tanah Laut dipengaruhi oleh kedisiplinan dan sikap memotivasi karyawan PT. Darma Henwa Tanah Laut. staf PT. Darma Henwa Tanah Laut, Orang dengan motivasi dan disiplin kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang buruk karena tidak secara sadar mendorong dirinya untuk bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada dan tidak merasa enak saat mengerjakannya. Di sisi lain, staf PT. Darma Henwa Tanah Laut adalah orang yang sangat disiplin dan termotivasi yang akan menciptakan prestasi kerja yang tinggi karena memiliki rasa yang kuat untuk bekerja sesuai dengan aturan dan

prosedur kantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung oleh motivasi yang tinggi, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut.
2. Variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut.
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Henwa Tanah Laut adalah variabel disiplin, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi beta (β) yang besar dibandingkan dengan variabel motivasi.

Saran yang diberikan oleh peneliti kepada PT. Darma Henwa Tanah Laut.

1. Untuk PT. Darma Henwa Tanah Laut berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi untuk menjaga dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja di PT. Darma Henwa Tanah Laut, atas kinerja karyawan PT. Darma Henwa Tanah Laut bisa terus naik
2. Harus lebih menekankan disiplin yang tegas bagi para karyawan untuk lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Bruce, Anne. 2013. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.

Ferdinand, Augusty, 2016, *Metode Statiska*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vo11 (2): 10-23.

Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Khumaedi, Erawati. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2, No. 1, Maret.

Kadarisman, Dr. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.

Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Moekizat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.

Munir, Abdul, 2020, *Teknik Mengembangkan Paragraf (dalam Karangan Ilmiah Skripsi)*, Per Aspera, E.book

Novyanti, Joyce Sagita. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo