

*The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance at PT.Hasnur
Riung Sinergi Tapin*

**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasnur
Riung Sinergi Tapin**

¹Yuliani, ²Sasna Maudi Abdelian
¹²Manajemen Bisnis, ASMI Citra Nusantara
¹ yuliani57@gmail.com.

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hasnur Riung Sinergi Tapin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih saja terdapat karyawan yang kurang disiplin terutama pada ketepatan waktu kehadiran kerja. Walaupun terdapat beberapa karyawan yang masih kurangnya disiplin kerja, namun kinerja karyawan di perusahaan ini telah menjalankan kinerjanya dengan baik. Setelah melakukan analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan bahwa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasnur Riung Sinergi Tapin masih perlu ditingkatkan kembali kinerja dari yang sebelumnya agar dapat memperoleh kinerja perusahaan yang lebih baik lagi.

Kata kunci: Arsip, Surat, Dokumen, Prosedur, Penyimpanan

Abstract

The research to determine how the nfluence of motivation and work discipline on employee performance at PTHasnur Riung Sinergi Tapin. The results of the study indicate that there are still employees who lack discipline, especially on timeliness of work attendance. Although there are some employees who still lack work discipline, the performance of employees in this company has carried out their performance well. After analyzing and discussing the problem, the author concludes that the Ef ect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Hasnur Riung Sinergi Tapin is still not exactly work discipline on its performance, this PT Hasnur Riung Sinergi Tapin still needs to improve its performance fromthe one so that can get better company performance

Keywords: Archives, Latters, Documents, Procedures, Storages.

PENDAHULUAN

Kinerja yang dicapai pada seorang karyawan dalam suatu hasil kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu dan kecakapan pegawai. Pada PT Hasnur Riung Sinergi pada kinerja pegawai sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa direalisasikan dengan baik.

Kinerja terhadap perusahaan akan meningkat bila terdapat kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan begitu kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Hasnur Riung Sinergi. PT Hasnur Riung Sinergi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor pertambangan. Pada PT Hasnur riung Sinergi (HRS) merupakan perusahaan afiliasi dua perusahaan besar yakni Hasnur

Group dengan PT Riung Mitra Lestari, sebagai mitra pemilik tambang, HRS bekerja dengan teknik dan pola penambangan yang benar. Selain efisien dan hasilnya optimal, keselamatan dan lingkungan hidup juga dipastikan terjaga lewat penerapan praktik pertambangan yang baik untuk penambangan yang.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin memiliki pengaruh besar terhadap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011). Kedisiplinan di perusahaan. semakin tinggi tingkat absensi akan memengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley, 2012). Semangat kerja dapat diukur melalui absensi presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 2012). Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT Hasnur Riung Sinergi yang melebihi standar toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, karyawan tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sedangkan menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi Menurut Herzberg (dalam Wiludjeng, 2008) motivasi terdiri Dari Achievement (prestasi) Recognition (pengakuan), karyawan mengharapkan pengakuan dari perusah Responsibility, Challenging work (pekerjaan yang menantang), Advancement (kemajuan), Menurut Sutrisno (2011) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor intern dan ekstern yang berasal dari karya Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut Menurut Letainer (dalam Sutrisno, 2011), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut disiplinkerja menurut Rivai (2013):

- 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*)
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*)
- 3) Perstipektif hak-hak individu (*individual right perspective*)
- 4) Perpektif utilitarian (*utilitarian perspective*)

kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Rivai (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013):

1. Disiplin retributif (retributive discipline)
2. Disiplin korektif (corrective discipline)
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective)
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk

menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Hasnur Riung Sinergi. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan tetap yang penempatannya di kantor PT Hasnur Riung Sinergi Teknik probability sampling yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus Solvin, di mana jumlah sampel dan responden diambil pada 5 bagian/divisi dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah karyawan pada PT Hasnur Riung Sinergi data primer diperoleh dari hasil pengisian koesioner dan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait di PT Hasnur Riung Sinerg

HASIL DAN PEMBAHASAN

Membuat Koefisien dan Signifikansi

Tabel. 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	50.901	34.085		1.493	.147		
	Motivasi (X1)	-.998	.591	-.343	-1.690	.103	.724	1.381
	Disiplin Kerja(X2)	1.349	.532	.514	2.534	.017	.724	1.381

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil olah data SPSS tersebut, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 + \beta_2 + e$$

$$Y = (50,901) - 0,998X_1 + 1,349X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 50,901.

tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2).

- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X₁) yaitu sebesar -0,998. nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,998. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel likuiditas (X₂)

memiliki nilai positif sebesar 1,349. Hal ini menunjukkan jika capital intensity mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 1,349 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji F (Simultan)

untuk melakukan uji F simultan dalam analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel output “ANOVA”

Tabel. 2 ANOVA^a

Model	Squares	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.525	2	479.763	3.300	.052 ^b
	Residual	3925.442	27	145.387		
	Total	4884.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel Anova di atas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,052. karena nilai Sig. 0,052 > 0,05, maka dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau dengan kata lain motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel Berdasarkan tabel Anova di

atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 3.300. Karena nilai F hitung 3.300 > F tabel 4,10, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Tabel 21. Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	sig
Motivasi	-1,690	0,103
Disiplin Kerja	2,534	0,017

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar -1,690, maka nilai t hitung -1,690 juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,103 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,534, maka nilai t hitung 2,534 juga nilai signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT Hasnur Riung Sinergi, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai T hitung sebesar -1,690 dengan taraf signifikan hasil sebesar

0,103 lebih kecil dari 0,05. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai T hitung sebesar 2,534 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

Memperhatikan dimensi intrinsik pada aspek kemajuan, yaitu dengan memperhatikan potensi yang dimiliki karyawan, memfasilitasi wadah untuk pengembangan diri karyawan, memperhatikan aspek pengakuan, melalui pemberian penghargaan- memperhatikan dimensi ekstrinsik pada aspek hubungan antar pribadi, yaitu dengan mengadakan kegiatan seperti outbound, rekreasi. Sehingga termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerjanya sehingga karyawan dapat ikut memajukan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga merupakan hal yang perlu untuk mempertahankan atau bahkan

meningkatkan disiplin kerja dalam diri setiap karyawannya. Yang perlu diperhatikan dalam disiplin kinerja karyawan yaitu aspek kehadiran, aspek ketaatan pada tata tertib dan aturan. Memperhatikan aspek kinerja antara lain keaktifan setiap karyawan untuk aktif memberikan masukan demi kemajuan perusahaan. Aspek integritas menyamakan visi dan misi karyawan dengan perusahaan agar tujuan kedua belah pihak dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, L. (2013). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja aryaawan Biro Pemeliharaan Bangunan Dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI**. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 3 (3), 284-295.
- Dharmawan, I. M. (2011). **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar**. [Tesis]. Denpasar (ID): Universitas Udayana.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). **Effect of motivation on employee performance in Public middle level Technical Training Instutions in Kenya**. International Journal of Advances in Management and Economics, 2 (4), 73-82.
- Fadillah, U. (2012). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. [Skripsi]. Jakarta (ID): Bina Sarana Informatika.
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2006). **Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah**. Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia, 2 (2), 165-180.
- Handoko, T. H. (2012). **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hartiningsih, M. (2017). **Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)**. [Skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Juhana, D., & Haryati. (2013). **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi**. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 7 (2), 84-94.
- Kusuma, N. K. (2014). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rown Division Aria Bersama Di Surakarta. [Skripsi]. Surakarta (ID): Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara, A. P. (2010). **Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:** PT. Refika Aditama. Bandung: PT Refika Aditama.

Moehariono. (2009). **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:** Ghalia Indonesia.

Mustika, A. P. (2018). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat).** [Skripsi]. Lampung (ID): UIN Raden Intan Lampung.

Novalena, E. (2007). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang.** [Skripsi]. Palembang (ID): Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pranata, R. (2014). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.** [Tesis]. Bengkulu (ID): Universitas Bengkulu.

Rabie, R., & Elliyana, E. (2019). **Human capital and economic growth**

in Indonesia. Journal of Contemporary Economic Studies, 4(01), 169-176.

Ranu, S. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Semarang.** 23 (44).

Rivai, V. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rukhayati, R. (2018). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja aryan Di Puskesmas Talise.** Jurnal Sinar Manajemen, 5 (2), 98-104.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.** Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). **The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance.** IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 20 (6), 31-37.

Siregar, M. (2014). **Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

epala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan. [Tesis]. Medan (ID): Universitas Negeri Medan.

Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: lfabeta.

Susila, I. (2019). **The effect of discipline and work motivation on employee erformance, BTPN Gorontalo** 4 (3), 121-131. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4 (3), 121-131.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunyoto, D. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Syafitriningsih, N. (2016). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia.** [Skripsi] Jakarta (ID): UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Uno, H. B. (2009). **Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif.** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wahyudi, B. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung:

Sulita. Wibowo. (2013). **Manajemen Kinerja.** Jakarta: Rajawali Press.

Wiludjeng, S. (2008). **Pengantar Manajemen.** Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wirawan. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta: Salemba Empat.