

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi *Packing Plant* Celukan Bawang PT Semen Tonasa)****Oleh :****Zaky Alfian Virady¹,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Email : zaky.av@gmail.com

Mei Retno Adiwati^{2*},

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*Correspondence Author Email : adiwaty66@gmail.com

Article Info**Article History :**

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

There are still problems in terms of performance making this research the main priority. The purposes of this study to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of the employees of Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa. The questionnaire distributed to employees of the Celukan Bawang Packing Plant of PT Semen Tonasa which opened 55 employees was primary data and used a sample of 55 respondents. Saturated sample is used as a sampling technique using a saturated sampling technique. This study uses questionnaires as a data collection method and uses a Likert scale as a measuring tool. Meanwhile, the researchers used Partial Least Square (PLS) as an analytical technique. Based on the results of research conducted that motivation and work discipline individually has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword :*Work Discipline; Employee**Performance; Motivation***1. PENDAHULUAN**

Setiap Pasar Pasar semen domestik diyakini akan mengalami pergeseran permintaan dari semen kantong ke semen curah, atau dari ritel ke pasar industri, seiring dengan meningkatnya konsumsi produk berbasis semen di Indonesia. Pembangunan infrastruktur dasar yang masif di berbagai daerah menjadi penyebab maraknya pemasaran semen. Untuk mendukung permintaan dan pasokan semen di pasar Indonesia serta memaksimalkan sinergi, perusahaan perlu meningkatkan manajemen rantai pasokan, termasuk kegiatan logistik keluar untuk mencapai hasil distribusi yang optimal. *Supply chain* adalah kolaborasi atau kolaborasi antar perusahaan dalam penciptaan dan pengiriman produk untuk kepuasan pengguna akhir (Pujawan dan Mahendrawathi, 2017).

Jalur pendistribusian semen oleh PT Semen Indonesia mencakup hampir seluruh wilayah nasional dan sudah mulai melakukan pasokan ke pasar ekspor. Luasnya pendistribusian membuat strategi jaringan distribusi dan aspek logistik menjadi penting untuk dipertimbangkan karena dapat menentukan tingkat responsif terhadap pasar. Proses distribusi pada PT Semen Indonesia dilakukan melalui transportasi jalur darat

dan laut. Distribusi jalur darat akan menggunakan moda transportasi truk atau kereta api untuk dapat langsung memenuhi permintaan semen ke pasar retail atau proyek, sedangkan pada jalur laut menggunakan moda transportasi kapal membutuhkan fasilitas tambahan yaitu melalui *Packing Plant* dan *Grinding Plant* sebelum akhirnya dikirimkan ke pelanggan menggunakan moda transportasi darat. Berdasarkan temuan observasi yang dilakukan peneliti pada *Packing Plant* Celukan Bawang PT Semen Tonasa, terdapat beberapa permasalahan penurunan kinerja karyawan yang diyakini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti karyawan yang kurang efisien dalam bekerja; individu tidak selalu melakukannya pekerjaannya dengan baik; dan kurangnya sikap kerja yang baik terhadap karyawan bahkan perusahaan. menunjukkan bahwa kinerja pegawai PP Celukan Bawang PT Semen Tonasa mengalami penurunan sejak tahun 2019, yang semula 73% menjadi 68% pada tahun 2020. Tahun berikutnya, 2021, turun menjadi 67%. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan fluktuatif setiap tahunnya. Oleh karena itu, perlu memperhatikan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi dan disiplin kerja. Di antara banyak faktor lain, faktor motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja di tempat kerja. Motivasi merupakan seperangkat aturan dan prinsip yang mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2013). Sikap bekerja untuk mencapai tujuan dan perilaku yang baik memberikan panduan seberapa kuatnya karyawan di tempat kerja. Untuk mendapatkan kontribusi positif dari para karyawan, maka pihak manajemen perusahaan harus mengetahui tingkat motivasi yang dimiliki setiap karyawan, sebab hal ini berkaitan erat dengan proses pencapaian tujuan perusahaan, dimana motivasi ini dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tidak sesuainya norma juga dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam mendorong motivasi untuk memenuhi kebutuhan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan yang baik untuk sebuah organisasi selalu mematuhi aturan perilaku yang ketat. Disiplin dapat dinilai dari cara individu dalam mengemban tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin adalah kualitas yang harus dimiliki setiap orang dalam diri mereka karena mencegah orang dari melanggar aturan dan tidak menghormati figur otoritas (Sutrisno, 2011). Karena setiap karyawan melaksanakan tugasnya sesuai prosedur dan aturan, maka kedisiplinan di dalam perusahaan menjadi besar dan akan menumbuhkan lingkungan kerja yang aman dan harmonis. Kedisiplinan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif dan efisien untuk mengatur waktu dan tenggat waktu. Karena itu, perusahaan yang memiliki kedisiplinan akan lebih mudah mencapai tujuannya sebab pekerjaan di perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Disiplin harus dijalankan oleh perusahaan agar karyawan mematuhi aturan atau kebijakan perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki komitmen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan jujur, mampu mengikuti standar yang telah ditetapkan, dan dapat mencapai produktivitas yang tinggi sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Dengan mengikuti kebijakan perusahaan dan menerapkan disiplin yang ketat, karyawan akan dapat menciptakan tujuan yang lebih terfokus yang akan bermanfaat bagi keseluruhan operasional perusahaan. Karena itu, setiap perusahaan memiliki kebijakan untuk memastikan bahwa karyawannya dapat mematuhi aturan yang telah diterapkan. Beberapa faktor yang disebutkan di

atas memperlihatkan suatu permasalahan, termasuk kinerja kerja yang berfluktuasi, pekerjaan yang tidak selalu dalam kondisi optimal, dan kurangnya motivasi dan sumber daya untuk mengembangkan potensi karyawan dan tingginya presentase keterlambatan

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Motivasi

Motivasi adalah sebuah sikap dan nilai yang mendorong setiap orang dalam mencapai tujuan. Sikap dan nilai-nilai tersebut di atas berfungsi sebagai katalis untuk mendorong tujuan karyawan (Munandar, 2015). Motivasi menjadi hal penting yang harus ada dalam diri individu ketika berusaha mencapai tujuan tertentu. Dengan motivasi yang kuat akan memiliki dorongan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu serta meningkatkan produktivitas.

Indikator motivasi yakni: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2006)

Teori Disiplin Kerja

Disiplin adalah komponen kunci yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena itu, menjaga etika kerja yang kuat sangat penting untuk perusahaan karena akan dapat meluncurkan rencana tindakan guna mencapai tujuan. Disiplin kerja yaitu aktivitas mematuhi, menegakkan, dan memelihara aturan dari setiap aturan yang ada serta mampu mempertanggung jawabkan apabila terjadi melakukan pelanggaran (Hasibuan, 2003). Fungsi terpenting dari manajemen SDM adalah disiplin sebab menumbuhkan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang diembannya.

Indikator disiplin kerja yakni: Ketepatan waktu, mempergunakan fasilitas kantor dengan baik, bertanggungjawab, dan ketaatan terhadap peraturan. (Siswanto, 2002)

Teori Kinerja Karyawan

Aspek yang sangat penting dan terkadang diabaikan dari kemampuan bisnis apa pun untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Dalam konteks sumber daya manusia kemampuan seseorang untuk bekerja sangat penting untuk mencapai potensi mereka sebagai karyawan dan ini juga berlaku untuk perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil yang dicapai setiap orang berdasarkan dimensi yang digunakan untuk berfokus pada tolok ukur nilai pekerjaan (Afandi, 2018). Bekerja dengan baik akan memenuhi harapan jika tujuan tercapai sesuai dengan standarnya. Kinerja karyawan yaitu evaluasi sistematis yang digunakan untuk menentukan hasil

kerja pegawai. Angka positif dari kontrak kerja karyawan akan diperoleh jika jumlah jam kerja per minggu lebih dari standar upah yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerjaan karyawan dapat ditentukan secara objektif dan jujur berkat tolak ukur tingkat kinerja. Ukuran ini ditujukan guna memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpikir kritis tentang pekerjaan juga memberi mereka waktu untuk melakukannya.

Indikator kinerja karyawan yakni: Kualitas dan kuantitas kerja, kendala kerja, serta sikap kerja (Noor, 2013).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah setiap gagasan yang muncul dari individu sebab terinspirasi, bertekad, dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat sehingga hasil pekerjaannya berkualitas tinggi (Handoko, 2000).

Motivasi karyawan didasarkan pada potensi karyawan untuk kinerja terkait pekerjaan. Memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka adalah apa yang dimaksud dengan motivasi. Hasil penelitian (Salman Alfarisi, 2020) menunjukkan adanya bukti positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Muhammad Fauzi, 2019) menunjukkan adanya bukti positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

H1: Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan	0,570

(Sumber: Output SmartPLS, 2022)

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,397	0,413	0,116	3,415	0,001
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,490	0,484	0,110	4,467	0,000

Pembahasan

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini didapati bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari indikator motivasi yang memiliki nilai dominan adalah kondisi kerja. Kondisi kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dapat dijadikan sarana oleh manajer untuk mengurangi risiko, serta insentif untuk meningkatkan motivasi dan dorongan karyawan untuk menjunjung tinggi semua norma perusahaan dan sosial yang berlaku (Mangkunegara, 2011). Hal ini didasarkan pada hasil studi dari (Dina Atami Burnaya, 2021) menyimpulkan bahwa disiplin karyawan di PT Tagaya Florindo International Surabaya adalah positif dan signifikan. Menurut penelitian (Putu Berliana Olivia, 2019) disiplin kerja mempengaruhi positif terhadap status kepegawaian karyawan. Karena itu, disiplin di tempat kerja menjadi perhatian utama jika ingin ditingkatkan dan kinerja pegawai akan meningkat.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang antar variabelnya dijelaskan memakai alat uji statisti dan memakai teori yang objektif dan dapat membuat penemuan terbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan *Packing Plant* Celukan Bawang PT Semen Tonasa dengan jumlah 55 karyawan. Data primer yang digunakan merupakan sebanyak 55 karyawan sedangkan itu data sekunder yang digunakan merupakan buku dan juga jurnal. Teknik yang dipakai untuk pengumpulan datanya melewati observasi atau pengamatan dan juga tidak lain kuesioner.

semakin tinggi yang diperoleh karyawan maka kinerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula karena kebutuhan kondisi memang suatu hal yang harus dipenuhi karyawan dalam proses untuk mencapai prestasi bekerja dalam suatu perusahaan sehingga membuat karyawan merasa nyaman

dalam proses bekerja dan membuat tingkat kinerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat.

Dari hasil olah data tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Atamil Burnaya, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Fauzi, (2019) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari indikator disiplin kerja yang memiliki nilai dominan adalah mempergunakan fasilitas kantor dengan baik. Penggunaan fasilitas kantor yang baik sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Menggunakan peralatan kantor dengan baik harus ditingkatkan, dengan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap disiplin yang baik.

Dengan adanya disiplin kerja dari para pegawai akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dari hasil tersebut didukung dan sesuai dengan hasil studi dari Farisi, Irnawati, dan Fahmi, (2020) melaporkan disiplin kerja mempengaruhi signifikan dan positif terhadap kinerja, senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Berliana, Parma, dan Krisna (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pada karyawan.

5. KESIMPULAN

Berlandaskan ulasan sebelumnya sehingga peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: Pertama, motivasi dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa. Kedua, disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa. dan hasil dari pengujian menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan disiplin kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa.

6. REFERENSI

Azhari, Muhammad Rifqi. 2018. "PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MULTIMEDIA KARYA SEJAHTERA MALANG." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 7: 1-17.

Burnaya, Dina Atami. 2021. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu*

dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 6, Juni 2021 10: 1-16.

Dewi, Marita Kusuma. 2019. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CPO SIDOARJO." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 8: 1-17.

Fauzi, Muhammad. 2019. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PT. RADIO CAMAR SURABAYA)." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 8, Nomor 10, Oktober 2019* 8: 1-16.

Nabila Husna, Rosinta Romauli Situmeang, Athaya Agnezka, Megawati Sagala. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Jaya Propita." *Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 5 Nomor 1, Desember 2021 5: 1-9.

Oktawikewardhani, Qurrataayun. 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU HAJI SURABAYA." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 8: 1-15.

Pardo Idham Fahmi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto." *Volume 3, Issue 1, September 2021* 3: 1-13.

Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja." *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019* 5: 1-8.

Rori Setiawan Putra, Estu Mahanani. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera." *IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022* 5: 1-10.

Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020* 4: 19.

Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi

Penjualan PT Rembaka." *AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)* 7: 1-6.
Sutanto, Leonando Agusta dan Eddy Madiono.
2019. "PENGARUH PELATIHAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN CV
HARAGON SURABAYA." *AGORA Vol. 1:* 1-9.