

Optimalisasi Kinerja Karyawan: Hubungan Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin, dan Persepsi Atasan di Departemen *Human Resource* Pada PT. X

Sukma Kumala Sari, Aam Rachmat Mulyana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi

Jl. Terusan Jend. Sudirman, Cibeber, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40531

Correspondence: sukmakumala_20p350@mn.unjani.ac.id, AamRachmat@mn.unjani.ac.id

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan yang ditinjau dari aspek penilaian kinerja karyawan perusahaan PT. X masih harus ditingkatkan terutama dalam segi waktu pengerjaan dan kesesuaian standar dalam pekerjaan, hal ini diduga kan meningkat apabila motivasi kerja dan pembinaan disiplin dapat ditingkatkan. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat tanggapan responden tentang motivasi kerja dan pembinaan disiplin karyawan terhadap kinerja. Departemen *Human Resource* PT. X dalam kriteria baik. Sampel yang digunakan yakni 37 responden beserta atasan langsung pada Departemen *Human Resource*. Dalam teknik pengambilan sampel, digunakan metode sampling jenuh, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pembinaan disiplin karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja dan pembinaan disiplin secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. X.

Kata kunci : Motivasi Kerja; Pembinaan Disiplin; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The decline in employee performance in terms of employee performance appraisal aspects of PT X company still has to be improved, especially in terms of processing time and conformity to standards in work, this is expected to increase if work motivation and discipline coaching are improved. The purpose of this study was to see respondents' responses about work motivation and employee discipline coaching on performance. The Human Resource Department of PT X is in good criteria. The sample used was 37 respondents and direct supervisors in the Human Resource Department. In the sampling technique, a saturated sampling method was used, and the data was analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that work motivation does not have a positive effect on employee performance. However, employee discipline development has a positive effect on employee performance. Additionally, work motivation and discipline development simultaneously affect employee performance at PT. X.

Keywords : Work Motivation; Discipline Coaching; Employee Performance

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya bisnis transportasi di Indonesia, masyarakat lebih mudah berpergian atau mengirim barang ke tempat lainnya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada kuartal pertama tahun 2023, sektor transportasi dan pergudangan mengalami pertumbuhan sebesar 15,93% dalam satu tahun (Badan Pusat Statistik, 2023). Di kota besar, seperti Samarinda sendiri jasa transportasi sudah menjadi kebutuhan sekunder bagi masyarakat yang menggunakan kendaraan pribadi atau transportasi umum untuk berpergian serta melakukan aktivitas sehari-hari. (Prima *et al.*, 2020).

PT. X merupakan perusahaan operator kapal tunda muat yang melayani terutama perairan Indonesia. Bediri sejak tahun 1989 dan beroperasi dengan mengangkut kayu gelondongan serta mengangkut batu bara di perairan Indonesia untuk memenuhi permintaan industri batu bara yang sedang *booming* saat ini. Pada Departemen *Human Resource* memiliki jumlah karyawan 37 orang beserta atasan langsung, PT. X memiliki masalah kinerja karyawan Departemen *Human Resource* dalam satu tahun terakhir mengalami penurunan dimana 36 orang karyawan belum ada karyawan yang memiliki kinerja di atas standar. Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi dalam diri sendiri agar semangat bekerja (Kuswati, 2020), selain motivasi faktor lain yang

mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan dilakukannya pembinaan disiplin (Hamzah *et al.*, 2021).

Berdasarkan dari hasil penilaian kinerja karyawan Departemen *Human Resource* menunjukkan bahwa terdapat 63,88% karyawan dengan kinerja yang cukup, kurang, serta sangat kurang dan 36,12% karyawan dengan kinerja yang baik serta sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Departemen *Human Resource* PT. X perusahaan ingin karyawan memiliki kinerja yang baik sampai sangat baik, sehingga penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, masih cukup banyak hasil kerja karyawan yang tidak sesuai standar dikarenakan pengerjaannya cukup lambat meskipun diberikan tenggat waktu yang lama.

Pada sebuah penelitian (Efrinawati *et al.*, 2022) menyatakan bahwa dalam sebuah motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan di PT. X. Dorongan karyawan untuk bekerja dengan suatu cara yang akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan disebut sebagai motivasi kerja. Pada data absensi tahun 2022 – 2023 Departemen *Human Resource* PT. X jumlah ketidak hadirannya karyawan pada tahun 2023 sebanyak 34 kali lebih banyak dari tahun 2022 sebanyak 26 kali. Maka apabila perusahaan ingin mendapatkan sebuah keuntungan yang dapat dioptimalkan dengan sesuai target yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan PT. X. maka motivasi karyawan harus tinggi, dimana dapat dilihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan yang rendah (Nurdin *et al.*, 2021). Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Departemen *Human Resource* PT. X terdapat banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan serta masih banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Safitri *et al.*, 2021) menyatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembinaan disiplin adalah faktor yang penting serta kunci sukses terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, tanpa adanya pembinaan disiplin maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Departemen *Human Resource* PT. X permasalahan yang muncul adalah masih terdapat banyak karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya adalah masih ditemukan karyawan yang bermain *handphone* pada saat jam kerja dan menggunakan jam istirahat lebih dari yang seharusnya. Selain itu, berdasarkan data absensi tahun 2023 Departemen *Human Resource* PT. X tingginya tingkat keterlambatan karyawan sebanyak 44 kali dengan alasan macet, sedangkan perusahaan PT. X telah menetapkan peraturan jam masuk kerja karyawan pada pukul 08:00 WITA, kenyataannya masih banyak karyawan yang terlambat. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja sudah ditetapkan dalam perusahaan PT. X tentang jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang (Sutrisno, 2019).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sebuah motivasi kerja karyawan dan sebuah tanggapan responden mengenai pelaksanaan pembinaan disiplin, serta kinerja karyawan Departemen *Human Resource* PT. X. dan tujuan paling penting dari sebuah penelitian ini ialah untuk mengkaji serta memastikan hasil penelitian mengenai motivasi kerja dan pembinaan disiplin karyawan terhadap kinerja di PT. X pada Departemen *Human Resource*.

Berbagai penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Andreas, 2022; Nurdin *et al.*, 2021; Richter *et al.*, 2022), pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan (Listiani, Ribhan and Mardiana, 2020; Darmawan, 2022; Adilase and Subrata, 2022), pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan (Ali and Simamora, 2022; Yughi *et al.*, 2022; Ratnawati *et al.*, 2022; Habeahan, 2023).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang diterapkan untuk mengkaji sebuah populasi atau sampel yang telah ditentukan dengan mengumpulkan data instrumen, serta peneliti menggunakan sebuah analisis data yang bersifat statistik. Data yang digunakan peneliti menggunakan data primer. Dalam penelitian ini mencakup sebuah penyusunan instrumen berupa kuesioner yang melibatkan 36 responden dan manajer Departemen *Human Resource* PT. X dengan karakteristik karyawan tetap, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Instrumen yang telah disebar selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif.

HASIL

Analisis Pengujian Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin, dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan tinggi, efektif, dan baik hal ini dapat dilihat dari perolehan rata-rata skor total sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor
Motivasi Kerja	3,52
Pembinaan Disiplin	3,82
Kinerja Karyawan	3,55

Sumber : Kuesioner, Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif yang tercantum dalam tabel 1, dapat dipahami bahwa dari ketiga variabel yaitu motivasi kerja, pembinaan disiplin, dan kinerja karyawan, variabel pembinaan disiplin menunjukkan skor tertinggi. Skor rata-rata variabel pembinaan disiplin mencapai 3,82, menunjukkan bahwa aspek ini dianggap paling baik di antara ketiga variabel yang diteliti. Sebaliknya, variabel motivasi kerja mencatatkan skor terendah dalam analisis deskriptif ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pembinaan disiplin di tempat kerja sangat baik dan mendapat apresiasi yang tinggi, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal motivasi kerja karyawan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa meskipun karyawan disiplin, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka harus menjadi fokus utama untuk meningkatkan keseluruhan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	
1 (Constant)		2.083
Motivasi Kerja		.224
Pembinaan Disiplin		.345

Sumber: Diolah peneliti SPSS 23 (2024)

Menurut uji regresi linier berganda di atas, berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh oleh peneliti:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,083 + 0,224X_1 + 0,345X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh, nilai konstan adalah 2,083. Ini berarti bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan diperkirakan akan memiliki nilai 2,083. Selanjutnya, untuk variabel motivasi kerja, koefisien B-nya adalah 0,224. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 24,4% terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan jika dilihat secara terpisah dari variabel-variabel lain. Secara lebih luas, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga diperkirakan akan meningkat secara proporsional. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh cukup berarti terhadap kinerja karyawan, dan perhatian khusus pada motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan pengaruh variabel pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat dari nilai koefisien B variabel motivasi kerja yang memiliki nilai 0,345. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh sebesar 34,5% dari variabel independen pembinaan disiplin terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pembinaan disiplin sebagai variabel independen secara parsial memberikan pengaruh cukup berarti terhadap kinerja karyawan. Artinya, upaya dalam meningkatkan disiplin kerja di antara karyawan dapat berkontribusi positif pada peningkatan kinerja

mereka. Pembinaan disiplin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap pembinaan disiplin merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.083	3.801			.548	.587
Motivasi Kerja	.224	.117	.296		1.926	.063
Pembinaan Disiplin	.345	.115	.462		3.005	.005

Sumber : Diolah peneliti SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), ditemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 1,926 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,693, namun dengan nilai signifikansi sebesar 0,063 yang lebih besar dari 0,05. Artinya, meskipun nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, signifikansi yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini tidak signifikan secara statistik. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021; Mona and Kurniawan, 2022; Habeahan, 2023), yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, pembinaan disiplin terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,005 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,693, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Adilase and Subrata, 2022)(Soejarminto and Hidayat, 2022)(Darmawan, 2022), yang menemukan bahwa pembinaan disiplin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.325	2	32.163	5.474	.009 ^b
	Residual	193.897	33	5.876		
	Total	258.222	35			

Sumber: Diolah peneliti SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji F, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi kerja dan pembinaan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 5,474 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,21, yang berarti bahwa secara statistik, model yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat untuk menjelaskan variabilitas yang terjadi pada kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh tidak terjadi secara kebetulan dan menunjukkan adanya hubungan yang nyata antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pembinaan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pentingnya memperhatikan kedua faktor tersebut dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan di organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan di Departemen *Human Resource* PT. X. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan tidak secara langsung meningkatkan kualitas atau kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Sebaliknya, temuan lain menunjukkan bahwa pembinaan disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, upaya untuk memperkuat disiplin melalui pelatihan, pengawasan, dan penegakan aturan di lingkungan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan pembinaan disiplin secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun motivasi kerja secara individu tidak menunjukkan pengaruh positif, namun ketika dikombinasikan dengan pembinaan disiplin, keduanya dapat bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan di Departemen *Human Resource* PT. X.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilase, B.P. and Subrata, G. (2022) 'Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), pp. 1–7.
- Ali, I.Y. and Simamora, R. (2022) 'Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), pp. 124–135. Available at: <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>.
- Andreas, D. (2022) 'Employee Performance : The Effect Of Motivation And Job Satisfaction', 1(1), pp. 28–35.
- Darmawan, A. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), pp. 21–32. Available at: <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>.
- Efrinawati *et al.* (2022) 'The Influence Of Work Culture And Work Motivation On Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of The Employees Of The Manpower And Transmigration Office Of Riau Province', *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), pp. 2682–2696.
- Habeahan, L. (2023) 'Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, pp. 410–420. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>.
- Hamzah, A. *et al.* (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Perkebunan Nusantara Xiii Pabrik Minyak Sawit', 08, pp. 22–36.
- Hasibuan, M.S.. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021) 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), pp. 16–23. Available at: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Kuswati, Y. (2020) 'The Effect of Motivation on Employee Performance', *Research and Critics Institute-Journal*, 3.
- Listiani, Ribhan and Mardiana, N. (2020) 'The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung', *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), pp. 3980–3982.
- Mona, M. and Kurniawan, I.S. (2022) 'Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Manajemen*, 14(1), pp. 165–170. Available at: <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>.
- Nurdin, N. *et al.* (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru', *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), pp. 137–148.
- Prima, S.C. *et al.* (2020) 'Perubahan tata kelola maritim di wilayah Kalimantan Timur sebagai ibukota baru', *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), pp. 408–420.
- Ratnawati, W., Setiawan, R. and Irawati, L. (2022) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa', *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), pp. 228–239. Available at: <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>.

- Richter, L.E., Carlos, A. and Beber, D.M. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai', 1(4), pp. 286–301.
- Safitri, L.I., Husniati, R. and Permadhy, Y.T. (2021) 'Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan', *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), pp. 125–137. Available at: <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>.
- Soejarminto, Y. and Hidayat, R. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang', *Ikraith-ekonomika*, 6(1), pp. 22–32. Available at: <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>.
- Statistik, B.P. (2023) *Pertumbuhan Transportasi dan Pergudangan Kuartal Pertama Tahun 2023*, Badan Pusat Statistik. Available at: <https://www.bps.go.id/subject/17/transportasi.html>.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-10*. 10th edn. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yughi, S.A., Widodo, A.S. and Arsid, A. (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada', *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), pp. 640–648. Available at: <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517>.