

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeglang

Risna Dewi, Arif Fadila

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang,
Jl. H.S Ronggowaluyo, Puseurjaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, 41361

*Correspondence email: risnadewi1998@gmail.com, ariffadila@fe.unsika.ac.id

Abstrak. PT Cibaliung Sumberdaya sebagai entitas anak perusahaan PT Antam Tbk sempat mencapai puncak produksi pada tahun 2012 dengan jumlah produksi sebanyak 2 ton *dore bullion* emas. Namun, produksi emas ditahun selanjutnya mengalami *trend* penurunan dan jarang mencapai target. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel: variabel X1 adalah motivasi, variabel X2 adalah disiplin, dan variabel Y adalah kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisa deskriptif dan verifikasi berdasarkan data yang diambil melalui kuisioner yang telah disebar kepada karyawan secara acak dengan jumlah responden minimal sesuai dengan rumus *slovin* (Sevilla et al., 1960). Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian diketahui bahwa kondisi faktual motivasi, disiplin dan kinerja karyawan di PT Cibaliung Sumberdaya menunjukkan hasil yang kurang baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi sebesar 65,1% yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Motivasi kerja dan disiplin memberikan kontribusi secara parsial masing masing sebesar 31,6% dan 24,5% terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak teliti dalam penelitian.

Kata kunci : Disiplin; Kinerja; Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Motivasi

Abstract. PT Cibaliung Sumberdaya as a subsidiary of PT Antam Tbk had reached peak production in 2012 with a total production of 2 tons of *dore bullion* of gold. However, gold production in the couple years later going the downward trend and rarely reached the target. In this research, the researcher uses three variables: X1 is motivation, X2 is discipline, and Y is performance. The research method used is analysis of descriptive and verification according to the data that taken through questionnaires which have been distributed to employees randomly considering a minimum number of respondents based on the *Slovin* formula (Sevilla et al., 1960). Based on the research data processing, it is known that the factual conditions of motivation, discipline and employee performance at PT Cibaliung Sumberdaya show poor results. Work motivation and work discipline have a correlation of 65.1% which means there is a strong relationship between that two variables. Work motivation and discipline partially contribute respectively 31.6% and 24.5% to employee performance. Work motivation and work discipline have a simultaneous effect on employee performance by 56.1%, while the remaining 43.9% is the contribution of other variables (ϵ) that are not considering in the study.

Keywords: Dicipline; Human Resoource Management; Performance; Motivation

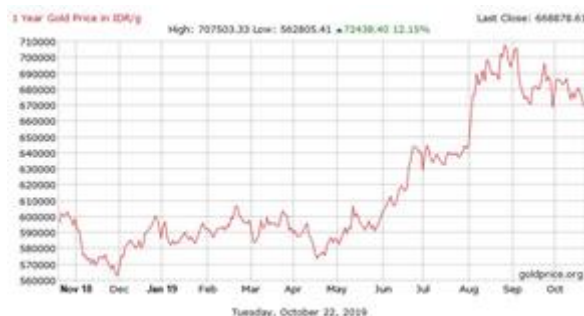
PENDAHULUAN

Cadangan dan sumber daya emas PT Antam Tbk per 31 Desember 2012 berjumlah 9 juta dmt dengan kandungan logam emas 1,6 juta ounces emas. Produksi utama emas dan perak PT Antam Tbk berasal dari tambang bawah tanah Pongkor, Jawa Barat dan Cibaliung, Banten. Tambang Cibaliung diakuisisi dari perusahaan Australia, Arc Exploration pada tahun 2009 dan mulai beroperasi pada tahun 2010. Tambang Cibaliung dioperasikan oleh entitas anak perusahaan PT Antam Tbk, PT Cibaliung Sumberdaya (Laporan Tahunan 2018 PT Antam Tbk). PT Cibaliung Sumberdaya sebagai entitas anak perusahaan PT Antam Tbk sempat mencapai puncak produksi pada tahun 2012 dengan jumlah produksi sebanyak 2 ton *dore bullion* emas. Namun, produksi emas PT Cibaliung Sumberdaya ditahun-tahun selanjutnya mengalami *trend* penurunan dan jarang mencapai target produksi. Harga emas yang cenderung naik mampu mengurangi defisit kas perusahaan akibat dari ketidaktercapaian produksi emas di PT Cibaliung Sumberdaya. Kinerja produksi perusahaan yang tidak maksimal perlu dicarikan solusinya untuk memastikan aktifitas operasional produksi berjalan lancar dan mencapai target.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Trend Penurunan Produksi emas PT Antam Tbk



Sumber: data olahan

Gambar 2
Trend Harga Emas Dunia tahun 2019

Salah satu isu utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (Iskandar, 2012) Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sehingga sumber daya tersebut dapat dioptimalkan fungsi dan keberadaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya. Menurut (Sud *et al.*, 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor motivasi juga termasuk aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Malayu, 2015) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi pula. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2015)

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Priyono (2016) metode penelitian kuantitatif dibagi berdasarkan empat klasifikasi, yaitu klasifikasi berdasarkan manfaat penelitian, klasifikasi berdasarkan tujuan penelitian, klasifikasi berdasarkan dimensi waktu, serta klasifikasi berdasarkan teknik pengumpulan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cibaliung Sumberdaya sebanyak 292. Dengan jumlah sampel sebanyak 169 karyawan dengan taraf kesalahan 5%. teknik sampling yang akan digunakan adalah dengan *stratified random sampling*, yang terdiri dari jumlah total karyawan PT Cibaliung Sumberdaya di biro operasional. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis jalur (Path Analysis) dengan uji hipotesis parsial dan simultan.

HASIL

Tabel 1
Hasil uji validitas variabel motivasi (X_1)

No	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Tercukupi kebutuhan pokok	0,611	0,3	Valid
2	Ketersediaan fasilitas kerja	0,592	0,3	Valid
3	Keamanan dalam bekerja	0,400	0,3	Valid
4	Jaminan dalam kelangsungan pekerjaan	0,485	0,3	Valid
5	Jaminan hari tua	0,637	0,3	Valid
6	Kebutuhan adanya kelompok kerja	0,458	0,3	Valid
7	Supervise yang baik	0,437	0,3	Valid
8	Keinginan untuk dihormati	0,504	0,3	Valid
9	Dihargai atas prestasi	0,520	0,3	Valid
10	Keahlian dan potensi diri	0,394	0,3	Valid

Sumber : olahan data

Tabel 2
Hasil uji validitas variabel disiplin (X_2)

No	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja	0,752	0,3	Valid
2	Berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan	0,794	0,3	Valid
3	Pimpinan memberikan contoh yang baik	0,753	0,3	Valid
4	Kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan	0,451	0,3	Valid
5	Terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan	0,822	0,3	Valid
6	Mewujudkan kedisiplinan karyawan	0,819	0,3	Valid
7	Karyawan tidak berani untuk melanggar peraturan perusahaan	0,630	0,3	Valid
8	Karyawan yang tidak disiplin akan berkurang	0,555	0,3	Valid
9	Pemimpin menindak tegas karyawan yang tidak disiplin	0,498	0,3	Valid
10	Hubungan harmonis antar karyawan	0,448	0,3	Valid

Sumber : olahan data

Tabel 3
Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

No	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Prestasi kerja yang dicapai karyawan	0,493	0,3	Valid
2	Pencapaian target pekerjaan karyawan	0,607	0,3	Valid
3	Keterampilan	0,520	0,3	Valid
4	Kepuasan	0,480	0,3	Valid
5	Inisiatif	0,473	0,3	Valid
6	Tingkat kehadiran karyawan	0,497	0,3	Valid
7	Ketaatan karyawan dalam bekerja	0,566	0,3	Valid
8	Kerjasama dengan tim	0,550	0,3	Valid
9	Kerjasama dengan pimpinan	0,596	0,3	Valid
10	Komunikasi dengan rekan kerja	0,607	0,3	Valid

Sumber : olahan data

Berdasarkan Tabel 1, 2 dan 3 hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai setiap indikator pada setiap variabel > 0,03 artinya indikator di semua variabel valid.

Tabel 4
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
1	Motivasi	0,819	0,6	<i>Reliable</i>
2	Disiplin	0,900	0,6	<i>Reliable</i>
3	Kinerja	0,842	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber : olahan data

Tabel 4 dapat diketahui r hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,819, disiplin kerja sebesar 0,900 dan kinerja sebesar 0,842. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih dari 0,6.

Tabel 5
Hasil uji normalitas

Variabel	kolmogorov_smirnov		keterangan
	R _{hitung}	R _{kritis}	
Motivasi	0,172	0,050	distribusi normal
Disiplin	0,063	0,050	distribusi normal
Kinerja	0,200	0,050	distribusi normal

Sumber : olahan data

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja (Y) mengikuti sebaran data normal karena signifikan α hitung semua variabel lebih dari 0,050, maka variabel disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan kinerja (Y) mengikuti distribusi normal.

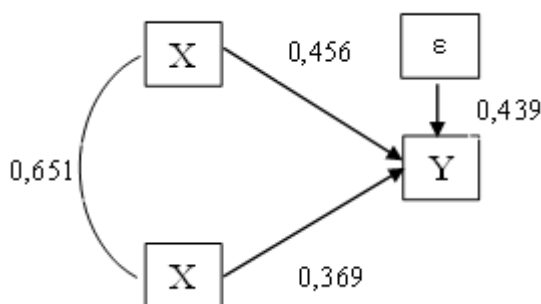
Tabel 6
Korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,651**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	169	169
X2	Pearson Correlation	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	169	169

Keternagan: **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : olahan data

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) adalah 0,651. Dengan demikian Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah berdasarkan kategori pada pedoman interpretasi karena bernilai positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60-0,799



Sumber: data olahan

Gambar 3

Analisis jalur motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Gambar 3 menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel motivasi kerja dengan nilai 0,456, adalah lebih besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja yang memiliki nilai 0,369, artinya motivasi (X₁) lebih besar kontribusinya terhadap kinerja (Y) dibandingkan disiplin kerja (X₂).

Tabel 7
Hasil perhitungan nilai F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
1 Regression	1772,697	2	886,349	106,881	,000 ^b
Residual	1376,616	166	8,293		
Total	3149,314	168			

Sumber : olahan data

Tabel 7 menunjukkan bahwa F_{hitung}= 106,881 dan sig. 0,000. Pengaruh motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja (Y) nilai sig. (0,000) < α (0,05); maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 8

Koefisien jalur motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,746	1,938		3,997	,000
Motivasi kerja	,430	,064	,456	6,751	,000
Disiplin kerja	,347	,064	,369	5,456	,000

Sumber : olahan data

Tabel 8 pengaruh parsial motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \rho_{YX_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)
2. $H_1: \rho_{YX_1} \neq 0$: Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)
3. Kriteria Uji : Tolak H_0 jika Sig. < α atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 169 - 2 = 167 diperoleh $t_{tabel} = 1,65392$. Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (6,751) > t_{tabel} (1,65392) maka H_0 ditolak. Artinya bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y). Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (5,456) > t_{tabel} (1,65392) maka H_0 ditolak. Artinya bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja

Hasil dari pembagian kuisioner maka korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,651 (Gambar 3), yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan disiplin kerja dengan motivasi (Irham, 2016) yaitu untuk membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Berdasarkan Tabel 8 terdapat Pengaruh parsial motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), pengaruh parsial motivasi kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,456 atau 45,6 %. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi kerja terhadap Kinerja. Pengaruh parsial disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), pengaruh Parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,365 atau 36,5% Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap Kinerja. Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh sebesar 0,456 atau 45,6 % . terhadap Kinerja (Y), lebih besar dibandingkan pengaruh yang dimiliki disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,365 atau 36,5% maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) lebih memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y). Karyawan merasa lebih tertarik dengan aspek-aspek Motivasi dibandingkan dengan Disiplin kerja. Pengaruh simultan disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja, dengan kriteria uji Sig. (0,000) > α (0,05) dan f_{hitung} (106,881) > f_{tabel} (3,05) maka H_0 ditolak. Total pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,561. Hal ini berarti sekitar 56,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 43,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ).

SIMPULAN

Kondisi faktual motivasi, disiplin dan kinerja karyawan di PT Cibaliung Sumberdaya berdasarkan skala hasil penelitian menunjukkan hasil yang kurang baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi sebesar 0,651 atau 65,1% yang berarti terdapat hubungan yang kuat. Motivasi kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 31,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 24,5% terhadap kinerja karyawan. Karena 31,6% lebih besar dari 24,5% maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja lebih banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak teliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Irham, F. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, CV Bandung.
- Iskandar, S. 2012, Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38. Available at: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/16>.
- Malayu 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Askara.
- Rivai, S. 2015, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sud, M. *et al.* 2016, Metabolomics Workbench: An international repository for metabolomics data and metadata, metabolite standards, protocols, tutorials and training, and analysis tools, *Nucleic Acids Research*, 44(1), 463–470. doi: 10.1093/nar/gkv1042.