

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA (PERSERO) KABUPATEN PANGKEP

Zainal Abidin*)

***Abstract :** This study aims to determine the variable labor discipline and motivation to work on the performance of employees at PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. This study is a survey research. The population in this study were all employees of PT . Semen Tonasa (Persero) in the civil service Tonasa Unit IV 102 people. The number of samples determined by using Slovin approach as many as 50 people . The analysis model is a multiple linear regression model . The results showed that the discipline of work and work motivation significant effect partially and simultaneously on employee performance, in which motivation is the dominant factor that affects the performance of employees of PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, with a fairly high degree of prediction, which is 0.582 (58.2 %)*

***Keywords :** Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi (job performance) merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja mencerminkan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya capaian hasil yang dikehendaki. Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, disiplin, kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan lainnya.

Karyawan sebagai aset perusahaan memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, baik visi maupun misi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktifitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan perlu diberikan motivasi agar hasil bekerja baik sehingga efektifitas dan efisiensi dapat tercapai secara optimal.

Beberapa faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja antara lain kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dengan cara apa kebutuhan serta tujuan tersebut dapat terealisasi. Ini berarti apabila karyawan menyukai pekerjaan, mereka menganggap bahwa tugas mereka penuh tantangan, dan umumnya mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara antusias, namun apabila karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Kedisiplinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam motivasi kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dari studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada perusahaan PT Semen Tonasa Pangkep, terlihat masih kurangnya motivasi beberapa karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya petugas yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan, dan melaksanakan tugas-tugas setelah ada perintah. Di samping itu dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan petugas juga masih kurang. Hal ini terlihat dari adanya petugas yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian petugas tidak mengikuti apel pada saat datang/pulang, berpakaian dinas tidak sesuai aturan dan masih adanya sebagian petugas yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki petugas yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan kedisiplinan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena apabila hal-hal di atas dibiarkan terus terjadi dan pimpinan tidak berupaya

untuk mengambil tindakan untuk memperbaiki sikap dan perilaku karyawan, maka hal ini akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah ditetapkan.

PT Semen Tonasa (Persero) telah melakukan upaya-upaya pengembangan karyawan agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Dalam memberikan target, manajer perusahaan telah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur ini ditetapkan agar setiap karyawan mengetahui dengan benar tugas-tugas yang harus dilaksanakannya pada masing-masing station tempat mereka bekerja. Untuk memaksimalkan Standar Operasional Prosedur tersebut maka ditanamkan nilai-nilai budaya dalam perusahaan yang dapat membentuk sikap karyawan yang baik dan manajer harus memiliki keterampilan berkomunikasi dan memberikan dukungan atau komitmen organisasi terhadap karyawannya dengan baik agar karyawan dapat memahami apa yang diperintahkan. Manajer dan karyawan harus bisa menanamkan rasa tidak saling menyalahkan, tetapi berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian karyawan tidak akan merekayasa pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar mencapai target.

Kinerja Karyawan

Kinerja (Rivai, 2004:120) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada, berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu : (a) Melakukan, menjalankan (*to do or carry out, execute*), (b) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat

atau nazar (*to discharge of fulfil, as vow*), (c) Melaksanakan atau menyempumakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), dan (d) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2007:171). Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Siswanto, 2007:7).

Hal senada dikemukakan Mangkunegara (2012:67), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Timpe (2012:33) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Kinerja individu akan baik jika dari faktor internal: memiliki kemampuan tinggi dan kerja keras, dan dari faktor eksternal: adanya pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, dan pimpinan yang baik. Jika tidak demikian halnya, maka kinerja individu adalah buruk. Pernyataan yang senada dikemukakan Gomes (2004:394), bahwa kinerja kerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus mengetahui bagaimana cara melakukannya dengan benar, mempunyai keinginan yang tinggi, dan motivasi kerja yang mendukung.

Menurut Simamora, (2004:193), mengemukakan bahwa kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (*knowledge* dan *skill*) dan motivasi (*attitude* dan *situation*) seseorang.

$Performance = Ability + Motivation$

Flippo (2006:141) menyatakan bahwa : "*performance was a function of employee's ability, acceptance of the goals, level of the goals and the interaction of the goal with their ability*". Dari definisi ini, mengungkapkan bahwa kinerja terdiri dari empat unsur, yaitu: kemampuan, penerimaan tujuan-tujuan, tingkatan tujuan-tujuan yang dicapai, dan interaksi antar tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi.

Masing-masing unsur tersebut turut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robbins, 2006:83). Kemampuan individu adalah suatu faktor yang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan ini banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan. Bila kemampuan ini disertai dengan bakat seseorang akan dapat merupakan faktor yang menentukan prestasi seseorang.

Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Kemampuan dapat dibedakan atas kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang digunakan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik (jasmani) untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan kecekatan.

Kinerja yang baik memerlukan kemampuan intelektual dan fisik yang sesuai dengan pekerjaan seseorang. Seorang karyawan agar memiliki kinerja

yang baik, maka diperlukan kemampuan pengetahuan tentang bidang tugasnya, seperti pengetahuan yang mendalam tentang materi pekerjaannya, teknik pelaksanaan pekerjaan, cara berkomunikasi dalam proses pelayanan, interaksi antar unitnya, dan lain sebagainya. Untuk kemampuan fisik, seperti tidak cacat fisik yang dapat menjadi penghalang/kendala dalam bertugas. Seseorang karyawan yang memiliki kemampuan kurang dari yang dipersyaratkan akan besar kemungkinannya untuk gagal. Jika sebaliknya, yaitu memiliki kemampuan lebih tinggi dari yang dipersyaratkan, maka akan menjadi tidak efisien di dalam organisasi dan bahkan dapat berakibat kurang puas kerja atau dapat pula menimbulkan stress/frustrasi, dan sebagainya (Robbins, 2006:84). Jadi pegawai sangat perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan posisinya dan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2004 :208). Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Dessler, 2006:23). Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2005:193). Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan

seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Indikator Disiplin Kerja

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja menurut Sugiono (2005:67) yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- c. Tanggungjawab yang tinggi. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak

masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi yang dimaksudkan di sini adalah motivasi kerja, menurut Manullang (2002:146–147) Motif adalah sama artinya dengan kata-kata motive, motif, dorongan, alasan dan driving force. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi (motivation) berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Atau dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi sebagai pendorong kegiatan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan /karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil (kinerja) sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Berelson dan Steiner dalam Siswanto (2007:243) mendefinisikan motivasi sebagai “all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like”. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Secara singkat, motivasi dapat dilihat di satu pihak sebagai sesuatu yang pasif, dan di satu pihak dapat dilihat sebagai sesuatu yang aktif. Dari sisi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan, dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi

baik karyawan/karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai sesuatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2005:185) Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, sebagai berikut:

1. Prinsip mengikutsertakan bawahan. Dengan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, para karyawan mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.
2. Prinsip komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, maka dengan motivasi akan mampu mencapai hasil dan mempunyai kecenderungan kerja meningkat.
3. Prinsip pengakuan. Pimpinan yang mengakui hasil pekerjaan karyawannya dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai maka semangat kerja akan meningkat.
4. Prinsip wewenang yang didelegasikan. Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap karyawan yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini, motivasi karyawan akan meningkat dan akan tercipta hasil kerja yang baik.
5. Prinsip timbal balik. Perhatian timbal balik dari pimpinan bisa merupakan pengembangan karier, pemberian insentif atau pemberian fasilitas, dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi.

Pelaksanaan prinsip-prinsip ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan karyawan agar dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini yang harus diperhatikan pula dalam pelaksanaan

prinsip-prinsip motivasi tersebut ialah mengenai kebutuhan karyawan yang dikehendakinya. Dengan mengetahui hal ini, maka pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi mempunyai kecenderungan untuk berhasil.

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Kepegawaian PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep?

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Waktu penelitian bulan Maret sampai Juni 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semen Tonasa (Persero) pada bagian kepegawaian Unit Tonasa IV sebanyak 102 orang. Sedangkan penentuan jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan pendekatan Slovin (Umar 2012), sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan formula: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah variabel disiplin kerja, dan X2 adalah variabel motivasi kerja, a adalah konstanta, dan b1 dan b2 koefisien regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam mendeskripsikan temuan dari hasil jawaban responden karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep, sebagaimana telah diungkapkan di depan, diketahui bahwa dalam Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dibatasi pada faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Indikator-indikator yang dipergunakan untuk mengukur adanya pengaruh tersebut menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel dependen (kinerjakaryawan) dengan variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja). Tetapi seberapa besar hubungan tersebut, belum dapat diketahui. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menjawab persoalan tersebut.

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan aplikasi *software SPSS 22,0 for Windows*.

Analisis Korelasi

Untuk melihat hasil analisis dan menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, dilakukan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi komputer *SPSS 22.0 for Windows*, diperoleh hasil (*output*) sebagai berikut:

Tabel 1. Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.475	.698
	X1	.475	1.000	.255
	X2	.698	.255	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.037
	X2	.000	.037	.
N	Y	50	50	50
	X1	50	50	50
	X2	50	50	50

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa besarnya hubungan

antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan dari 50 responden yang

dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,475. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan. Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,475) menunjukkan semakin kuat Disiplin kerja akan membuat karyawan semakin tinggi kinerjanya pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Sementara itu korelasi antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai nilai

0,698. Hal ini juga berarti antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep mempunyai hubungan erat.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi (Sig. 1-tailed) memperlihatkan angka 0,000 atau praktis 0 (nol). Oleh karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka berarti korelasi antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan sangat nyata.

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.564	.26716

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,582 (atau $0,763^2$), yang berarti menunjukkan bahwa 58,2 persen Kinerja Karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,8 persen (100 persen-58,2 persen) dijelaskan oleh sebab-sebab

yang lain yang tidak diteliti (diluar variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja).

2. Analisis Regresi

Hasil uji ANOVA atau F-test dan analisis regresi memperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 3. ANOVA(b)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.665	2	2.333	32.682	.000 ^a
	Residual	3.355	47	.071		
	Total	8.020	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. Coefficients(a)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.181	.335		6.518	.000
	X1	.188	.058	.317	3.249	.002
	X2	.415	.066	.618	6.329	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil F hitung adalah 32,682 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang dibuat bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan..

Berdasarkan hasil dalam Tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,181 + 0,188 X_1 + 0,415 X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi kerja

Hasil di atas menjelaskan bahwa dengan konstanta sebesar 2,181 menyatakan bahwa jika tidak ada unsur disiplin kerja dan motivasi kerja yang dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,181 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,188 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bertanda positif) 1 satuan variabel dalam faktor Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188 satuan. Demikian juga sebaliknya jika faktor dalam disiplin kerja turun sebesar 1 satuan, maka dapat diperkirakan kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,188 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,415 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bertanda positif) 1 satuan variabel dalam faktor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan. Demikian juga sebaliknya jika faktor dalam motivasi kerja turun sebesar 1 satuan, maka dapat diperkirakan kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,415 satuan.

Jadi terdapat hubungan yang searah (positif) antara disiplin kerja dan motivasi kerja (X₁ dan X₂) di PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep dengan kinerja karyawan (Y) yang diberikan.

Hasil perhitungan analisis regresi di depan mengenai hubungan antara kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

dengan variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja memperlihatkan angka koefisien regresi sebesar 0,188 dan 0,415 dengan angka yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel tersebut adalah searah. Artinya, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja, begitu juga dengan motivasi kerja, pihak PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep harus selalu memperhatikan dan konsisten.

Adanya hubungan atau pengaruh tersebut menandakan bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek disiplin kerja dan motivasi kerja ini. Karena bagaimanapun juga, salah satu faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya disiplin kerja yang tinggi dari karyawan.

Implikasi dari hasil hubungan ketiga variabel tersebut mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan masalah disiplin kerja dan motivasi kerja yang lebih baik dan terarah atau efektif dan tepat sasaran agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Di antara kedua faktor variabel independen yang dimasukkan sebagai prediktor, ternyata ditemukan faktor motivasi kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, G., 2006, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Flippo, Edwin B. 2006. *Principle Of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo: Mcgraw-Hill, Kogakhusa Ltd.
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino C. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Tani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keempat belas, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang, M. 2002. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. New York: Prentice Hall, Inc.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Timpe, A. Dale. 2012. *Kinerja*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein, 2012, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN

***) Penulis adalah Dosen STIE YPUP Makassar**