

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI KANTOR DESA SALO PALAI MUARA BADAK

Melisa Marini Kolibu^{1*}, Hendra², Farida Aryani³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong
Jalan Wolter Monginsidi No 25, Tenggarong, Kalimantan Timur, Indonesia
*melisakolibu55@gmail.com

Article Info

Received 1 January 2023
Accepted 16 January 2023
Available online 20 February 2023

Keywords:

*Employee performance
discipline motivation
training*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training, motivation and discipline variables partially and simultaneously on the performance of security personnel at PT. Pertamina Hulu Sanga Sanga. The sample in this study were 82 people. The data analysis technique in this study is multiple regression with hypothesis testing using the f test and t test. The research results obtained simultaneously variable training, motivation and discipline have a significant effect on the performance of security personnel at PT. Pertamina Hulu Sanga. The results of this study partially three variables training, motivation and discipline have a significant effect on security guards employees of PT. Pertamina Hulu Sanga Sanga. The most dominant variable is the motivation variable.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, suatu perusahaan banyak yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena dijamin globalisasi banyak persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada didalam perusahaannya untuk terus berinovasi terutama dibidang sumber daya manusia (SDM). Untuk mendukung seluruh produktivitas dan operasional perusahaan tersebut oleh karena itu perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia (SDM), karena salah satu aset penting dibidang sumber daya manusia suatu perusahaan adalah karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan haruslah menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan tingkat kedisiplinan, serta pemberian motivasi pada karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga, terkontrol dan akan lebih baik sehingga tercipta kinerja karyawan yang sangat efektif.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Sanga Sanga khususnya karyawan satpam yang berkualitas serta mampu mempertahankan konsistensi kinerja yang baik selama bekerja dan tetap stabil, bahkan dapat memberikan upaya yang lebih bagi peningkatan, perkembangan kinerja yang maksimal. Maka karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga perlu adanya pembekalan ilmu tentang pelatihan, pemberian motivasi, serta wawasan kepedulian terhadap disiplin kerja bagi perusahaan sebagai karyawan jasa pengamanan.

PT Pertamina Hulu Sanga Sanga ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang energi yang meliputi minyak dan gas dan yang mempunyai $\pm$ 2.500 karyawan sebagai pekerja menurut divisi dan fungsi bidangnya masing-masing yang berlokasi di Muara Badak dan Mutiara daerah Kalimantan Timur dan fungsi karyawan satpam sendiri adalah membantu mengamankan dan menjaga aset jasa maupun barang yang ada pada perusahaan. Dan fungsi sekuriti sendiri mempunyai jumlah 302 karyawan satpam beserta pimpinan manajemen yang ditempatkan dilokasi atau pos komandonya masing-masing yaitu jumlah 98 karyawan yang ada di lokasi Mutiara dan 204 yang ada di lokasi Muara Badak. Kemudian dalam berjalan lancarnya kinerja karyawan yang tertata dan teratur PT Pertamina Hulu Sanga Sanga bekerja sama dengan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) untuk kelancaran atau terkontrolnya pengorganisasian struktur manajemen anggota satpam dengan masih mengarah dari peraturan dan ketentuan PT Pertamina Hulu 3 Sanga Sanga.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan rumusan diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga di Muara Badak?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga di Muara Badak?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak?
5. Diantara variabel independen tersebut, variabel manakah yang mempunyai pengaruh signifikan lebih dominan terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keempat variabel independen tersebut, terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga.
5. Untuk mengetahui diantara ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik memerlukan sistem atau proses yang terstruktur dan teratur, selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus berorientasi pada tujuan dari perusahaan tempat individu tersebut bernaung. Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan mengenai pandangan arti pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi kegiatan 9 perusahaan/organisasi dalam menyatukan beberapa fungsi manajemen dan fungsi operasional. Begitu pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia, maka perusahaan perlu mempelajari bidang-bidang yang menjadi tugas Manajemen SDM itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti, penulis buku sumber daya manusia dan produktivitas kerja (2009): Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat 4 tujuan, yakni :

1. Tujuan Sosial, Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi dimasyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.¹⁰
2. Tujuan Organisasional, Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada.
3. Tujuan Fungsional, Tujuan sumber daya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia disetiap departemen perusahaan yang dibutuhkan, sumber daya manusia tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.
4. Tujuan Individu atau Tujuan Pribadi, Dalam organisasi juga harus oleh setiap manajer, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall,organizational objectives). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Pelatihan

Menurut Gomes (2003:197) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan kemampuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional

dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Motivasi

Motivasi memberikan energi yang menggerakkan untuk memuaskan kebutuhan manusia akan prestasi, cinta, rasa aman, pengakuan dari orang lain, mendapat pengalaman baru, harga diri dan kemampuan untuk meraih cita-cita. Menurut Flipppo (2016:143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Robbins (2016 : 201) Motivasi adalah proses menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Ada pula menurut Toha dan Miftaha (2011:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Adapun unsur-unsur lain yang mempengaruhi terjadinya perilaku seseorang yaitu persepsi, kepribadian dan 25 lingkungan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012 : 312) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat diartikan bahwa motivasi menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia bersikap dengan cara tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Ada pula pendapat lain menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Masih sama berbicara kedisiplinan adalah tentang sikap seseorang seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

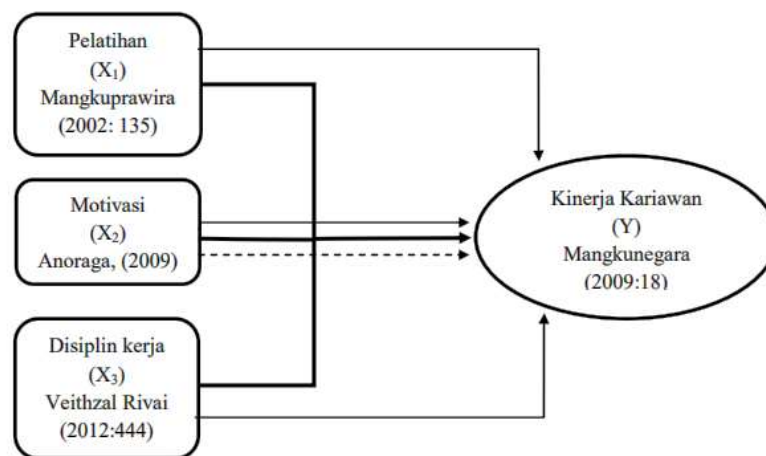
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:18) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Malayu (2012:34) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasar kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Dapu (2015) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya dalam waktu atau periode yang telah ditentukan karena kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka yang menguraikan tentang Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Teori Penghubung maka terbentuklah kerangka konsepsional sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah :

1. Variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga di Muara Badak.
2. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga di Muara Badak.
3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak.

5. Variabel motivasi kerja variabel independen yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS

Penelitian ini berbentuk teknik analisis deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini akan menunjukkan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Dengan mengumpulkan sejumlah data-data penting yang nantinya akan diolah dengan menggunakan beberapa alat analisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pertamina hulu sanga sanga yang berjumlah 204 karyawan. Jumlah sampel yang bisa peneliti ambil sebanyak 40%. Dari jumlah populasi 204 karyawan, maka sampel yang bisa diambil sebanyak 40% ($204 \times 40 : 100 = 82$) adalah 82 orang. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sampel secara acak (random sampling) dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan latar belakang dan strata sampel tersebut.

HASIL ANALISIS

Dari kuisioner yang didistribusikan, seluruhnya kembali dan bisa dianalisis lebih lanjut.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Variabel	DF	F	Sig.	F tabel
Y				
X1	78	54,937	.000	2,73
X2				
X3				

Hasil perhitungan diatas diperoleh nilai F hitung yaitu sebesar 54.937 dalam pengambilan taraf signifikansi α sebesar 95% dengan standar kesalahan 5% atau 0,05 memungkinkan diperoleh f tabel sebesar 2,73. Oleh karena nilai F hitung $> F$ 66 tabel atau ($54,937 > 2,73$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu memberikan pengaruhnya secara bersama-sama dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis pertama yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	T tabel
Y	,881	,381	
X1	2,686	,009	1,666
X2	3,873	,000	
X3	2,944	,004	

1. Variabel X1 berpengaruh signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $2,686 > t$ tabel 1,666 dengan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan di terima karena terbukti kebenarannya.
2. Variabel X2 berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $3,873 > t$ tabel 1,666 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

3. Variabel X3 berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $2,944 > t$ tabel $1,666$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis empat yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Hulu Sanga Sanga di Muara Badak Diperoleh nilai untuk uji simultan dari ketiga variabel penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan disiplin dengan nilai f hitung sebesar $54,937 > f$ tabel $2,73$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.

Selain itu angka tersebut menyatakan bahwa memang benar didalam penelitian ini variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana personal nonmanajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2002: 135) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2009) mengatakan motivasi dapat menimbulkan kinerja dan Veithzal Rivai (2012:444) salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yakni dengan cara disiplin yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dengan penelitian yang dilakukan Cornelia Rumbewas (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan Patricia M. Sahangggamu dan Silvy L. Mandey (2014) Hasil 69 penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga di Muara Badak Variabel X1 berpengaruh berpengaruh signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $2,686 > t$ tabel $1,666$ dengan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan di terima karena terbukti kebenarannya. Dalam hal ini pelatihan yang ada pada karyawan satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Di Muara Badak, masih dirasakan kurang optimal, masih ada beberapa pelatihan yang belum bisa diikuti oleh seluruh karyawan dikarenakan situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan serta terbatasnya dana untuk mengikuti pelatihan sehingga perusahaan belum bisa membiayai sepenuhnya selain itu juga kualifikasi pelatihan blm sesuai dengan kebutuhan karyawan serta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Mangkuprawira (2002: 135) pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri (2019), dengan hasil penelitian secara parsial bahwa nilai t hitung sebesar $2,891$ lebih besar t tabel sebesar $1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.

Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak Variabel X2 berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $3,873 > t$ tabel $1,666$ dengan taraf signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya. Hal ini sependapat dengan Anoraga (2009), rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah 71 tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan (2017), Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$.

Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak Variabel X3 berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $2,944 > t$ tabel $1,666$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis empat yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Veithzal Rivai (2012:444) menyatakan bahwa : “Salah satu cara yang digunakan sebagai alat ukur para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, meningkatkan kinerja melalui orang untuk menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerjanya. Hasil penelitian ini pula sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan (2017), dengan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai $0,034 < 0,05$. Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri (2019), secara parsial untuk variabel disiplin memiliki nilai sebesar sebesar $4,285$ lebih besar t tabel sebesar $1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Variabel motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Satpam PT Pertamina Hulu Sanga Sanga Muara Badak Dari ketiga variabel dalam penelitian ini yakni pelatihan, motivasi dan disiplin yang memiliki nilai paling dominan dan dianggap paling berpengaruh adalah variabel motivasi X2. Jadi hipotesis kelima yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2009), rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu pendapat dari Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat peneliti simpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan simultan diperoleh nilai F hitung $> f$ tabel dengan taraf signifikansi $< 0,05$ artinya ketiga variabel mampu memberikan pengaruhnya secara simultan dan signifikan

terhadap kinerja. Jadi hipotesis pertama yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

2. Variabel X1 pelatihan secara parsial diperoleh t hitung $> t$ tabel dengan taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan di terima karena terbukti kebenarannya.
3. Variabel X2 motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $> t$ tabel dengan taraf signifikansi sebesar $< 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.
4. Variabel X3 disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $> t$ tabel dengan taraf signifikansi sebesar $< 0,05$, sehingga hipotesis empat yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.
5. Diantara ketiga variabel dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh paling dominan atau yang paling berpengaruh adalah variabel X2 motivasi Jadi hipotesis kelima yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya untuk pelatihan harus lebih sering diadakan karena mengingat fungsi dari seorang satpam itu sangat penting, selain itu pelatihan yang diberikan harus secara bergilir agar semua satpam memperoleh pelatihan yang sesuai dengan fungsinya masing-masing.
2. Hendaknya motivasi yang diberikan saat ini kepada seluruh satpam ditingkatkan lagi agar seluruh satpam lebih semangat dalam bekerja siang maupun malam demi menjaga keamanan perusahaan.
3. Disiplin yang ada hendaknya dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi agar dalam diri seorang satpam perusahaan, agar semuanya dapat terjaga dengan baik.
3. Kepada peneliti lain hendaknya meneliti variabel yang baru seperti sarana dan prasarana, kemudian bisa juga meneliti gaya kepemimpinan dalam perusahaan, ada juga sistem komunikasi yang semuanya itu apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini agar penelitian lebih bervariasi lagi dalam mencari variabel pada objek/subyek yang akan diteliti..

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Eko, W. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Handoko, H. T. (2007). Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta: Erlangga
- Handoko, H. T. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Lestari, Lita. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Moekijat. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.

- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perkap, Kapolri, No. 4. (2007). Sistem Manajemen Pengamanan. Jakarta: CV Cahaya Grafindo.
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, edisi 6. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Simamora. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanto, K. (2003). Penerapan Sistem Manajemen Pengamanan Pada Industrial security. (Online) PGN. Tersedia di: <https://www.academia.edu/7025161/penerapan-smp-krakatausteel>[Diakses pada februari 2020].