

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT Tarungin Bina Mitra (TBM) di Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan. Industri pertambangan batubara memiliki peran penting, namun PT TBM menghadapi tantangan dalam peningkatan kinerja karyawan, ditandai dengan rendahnya disiplin kerja, motivasi, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi, serta kurangnya standar rekrutmen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model Partial Least Square (PLS) yang dianalisis menggunakan Smart-PLS versi 4.1.0. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden dari total 125 populasi karyawan PT TBM, yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, kebijakan manajemen SDM tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Tarungin Bina Mitra (TBM), meskipun kebijakan MSDM secara langsung belum menunjukkan dampak signifikan pada kinerja.

Kata Kunci: Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human resource management (HRM) policy on employee motivation and performance at PT Tarungin Bina Mitra (TBM) in Tapin Regency, South Kalimantan. The coal mining industry plays a crucial role, but PT TBM faces challenges in improving employee performance, characterized by low work discipline, motivation, dissatisfaction with compensation, and a lack of recruitment standards.

This research employs a quantitative approach with a Partial Least Square (PLS) model analyzed using Smart-PLS version 4.1.0. The research sample consists of 100 respondents from a total population of 125 PT TBM employees, selected using a non-probability sampling technique with the Slovin formula. Data was collected through online questionnaires.

The results indicate that human resource management policy has a positive and significant influence on employee work motivation. However, HRM policy does not have a significant influence on employee performance. Conversely, work motivation was found to have a positive and significant influence on employee performance. This study implies that enhancing work motivation is key to improving employee performance at PT Tarungin Bina Mitra (TBM), even though HRM policies have not directly shown a significant impact on performance.

Keywords: Human Resource Management Policy, Work Motivation, Employee Performance.