

# **ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CIMB NIAGA AUTO FINANCE CABANG BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Salma Rosiaty<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>

Manajemen, 57201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM. 18.31.0592

Manajemen, 57201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIK 1125097401

Manajemen, 57201, Ekonomi Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIK 1116028801

**Email : Salmarosianty123@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan pada PT. Cimb Niaga Auto Finance Cabang Banjarmasin, (2) Mengetahui disiplin kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan PT. Cimb Niaga Auto Finance Cabang Banjarmasin.

Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan pada penelitian yang dilakukan penulis adalah Manager PT. Cimb Niaga Auto Finance Cabang Banjarmasin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, interview, kuensioner.

Hasil penenelitian ini menunjukkan motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan selama ini sudah berjalan dengan baik dan dapat dilihat melalui adanya peningkatan dalam kinerja karyawan, Namun, masih ada perlu adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan para karyawan dapat bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan.

**Kata Kunci : Motivasi dan Disiplin Kerja**

## *ABSTRACT*

This study aims to: (1) Knowing the work motivation that can encourage employee performance at PT. Cimb Niaga Auto Finance Banjarmasin Branch, (2) Knowing the work discipline that can encourage the performance of PT. Cimb Niaga Auto Finance Banjarmasin Branch. The method in this study used a qualitative descriptive method. Informants in the research conducted by the author is the Manager of PT. Cimb Niaga Auto Finance Banjarmasin Branch. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and questionnaires.

The results of this study show that the motivation and work discipline applied so far are still running well and can be seen through an increase in employee performance. However, there is still a need for increased motivation and work discipline in order to obtain better results and employees can works perfectly as expected.

**Keywords: Motivation and Work Disciplin**

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

CIMB NIAGA AUTO FINANCE atau (PT CNAF) cabang Banjarmasin perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan , berdiri sejak tahun 1981 dengan nama PT Seseka Gelora Leasing. Pada tahun 1996, PT Bank Niaga Tbk masuk sebagai pemegang saham mayoritas sampai akhirnya di tahun 2010 perusahaan ini resmi berganti nama menjadi nama yang sekarang. PT CNFA memfokuskan dirinya pada layanan pembiayaan otomotif baru dan bekas, dengan nilai yang lebih sebagai lembaga pembiayaan.

Dalam mewujudkan keinginan karyawan untuk mempunyai semangat dalam bekerja maka dari itu perusahaan memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan. Karena motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendukung suatu tercapainya kinerja yang maksimal, motivasi merupakan bagian diri sendiri yang bisa mengarahkan tingkah lakunya kepada tujuan tertentu.

Terry ( dalam Ansory & Indrasari:2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan Tindakan-tindakan. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Menurut Simamora ( dalam Banni, 2013) disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Pendapat lain tentang kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan, dalam Tintri dan Fitriatin, 2012). Disiplin merupakan kesadaran seseorang dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan bertanggung jawab akan tugas masing-masing dan memanfaatkan waktu, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan sebaik mungkin agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan dan keberhasilan dalam suatu perusahaan dapat dinilai dari kemampuan kinerja perusahaan atau kinerja karyawan. Pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan, Dan masih belum maksimal, kurangnya masih motivasi hal ini dikarenakan adanya karyawan masuk kerja tidak tepat waktu, Sebagian karyawan

masih melakukan kesalahan kerja, kurangnya kerja sama sesama rekan kerja dan harapan kinerja belum sesuai dengan atasan, maka dari itu Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin sangat menginginkan hal tersebut agar dapat meningkatkan cara kinerja karyawannya.

**Tabel 1**  
**absensi karyawan PT**  
**Cimb Niaga Auto Finance**  
**Banjarmasin tahun 2021**

Bulan	Jumlah karyawan	Ketidakhadiran karyawan
Januari	27	1
Febuari	27	1
Maret	27	2
April	27	3
Mei	27	2
Juni	27	6

Pada tabel 1 merupakan tabel ketidakhadiran karyawan Cimb Niaga Auto Finance tbk Banjarmasin januari-juni 2021 yang adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan , sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu diperhatikan.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan pentingnya masalah tersebut di perusahaan, maka penulis tertatik untuk mengadakan dengan judul “

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT CIMB NIAGA AUTO FINANCE CABANG BANJARMASIN”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Dekriptif Kualitatif, Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif Kualitatif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (Sugiyono, 2017).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi**

Menurut Stokes ( dalam Kadarishman 2013:278) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalanya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk mencapai sesuatu pekerjaan baru. Dimana biasanya karyawan yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi akan lebih giat dalam

bekerja. Motivasi juga dipengaruhi beberapa hal yaitu:

1. Kebutuhan fisik , merupakan hal yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Kebutuhan fisik juga merupakan kebutuhan bagi seseorang dalam mempertahankan hidupnya. Hal ini tersebut merupakan , makanan, minuman, tempat tinggal, dan pakaian atau sering disebut sandang, pangan, papan.
2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, juga termasuk didalam golongan motivasi kerja. Hal ini diakibatkan karena para karyawan tentunya

butuh rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

3. **Kebutuhan Sosial**, adalah hal yang penting juga bagi karyawan. Para karyawan yang terpenuhi kebutuhan sosialnya akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kebutuhan sosial meliputi adanya rasa kasih sayang yang didapat selama bekerja, baik kasih sayang dari atasan terhadap bawahan ataupun kasih sayang dari teman-teman di lingkungan kerja.

4. **Kebutuhan Akan Penghargaan Diri**, Penghargaan kepada karyawan merupakan hal yang penting dalam motivasi kerja. Penghargaan diri adalah apresiasi yang didapatkan oleh seseorang hasil dari kerja keras atau pencapaian yang telah dilakukannya. Semakin besar penghargaan yang ditunjukkan maka karyawan semakin bersemangat dan percaya diri dalam bekerja

5. **Kebutuhan Perwujudan Diri**, Perwujudan diri adalah dimana seseorang menunjukkan potensi yang dimilikinya semaksimal mungkin kepada orang lain. Kebutuhan perwujudan diri juga dibutuhkan agar para karyawan dapat memperlihatkan kemampuan yang mungkin tidak diketahui banyak orang. Kebutuhan perwujudan diri juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dimana, karyawan yang berani menunjukkan kemampuannya merupakan

karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja juga dibutuhkan dalam menunjang mobilitas perusahaan, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya masalah dari para karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:356) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

1. **Tujuan dan Kemampuan**, adalah ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Teladan dan Pimpinan**, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan

bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

3. Balas Jasa, adalah gaji atau kesajahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan, adalah terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat ( Pengawasan Melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus lebih aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan waskat atasan lebih bisa mengetahui kemampuan karyawan dan kedisiplinan setiap

perindividu , sehingga setiap bawahan dinilai objektif.

6. Sanksi Hukuman, berperan pentingnya dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan.

7. Ketegasan, suatu pimpinan yang melakukan tindakan yang akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan, adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan kerja ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (20 12:12) mendefenisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi maju atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, seorang karyawan dapat dinilai dengan melihat hasil pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja seorang karyawan juga menjadi penentu baik atau buruknya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Kuantitas kerja, merupakan hal penting dalam suatu pekerjaan. Kuantitas kerja diukur dari seberapa lama karyawan mampu bekerja dalam satu hari, selain itu karyawan juga harus memiliki kecepatan dalam bekerja kesigapan, sehingga hasil yang diperoleh semakin banyak dan maksimal.

3. Ketetapan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dan sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab

karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

6. Komitmen Kerja, tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada para informan mengenai motivasi kerja karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance Cabang Banjarmasin seluruh informan menyatakan bahwa para karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang baik dapat dilihat dari indikator yang menjadi alat pengukur. Para karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin sudah mendapatkan gaji yang cukup untuk digunakan kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan lainnya.

Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para informan mengenai disiplin kerja karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin, seluruh informan menyatakan bahwa karyawan sudah menerapkan disiplin kerja yang baik. Namun masih ada tentu masih ada kekurangan dan perlu diperbaiki untuk kedepannya. Hal ini dapat dilihat dari

penerapan disiplin kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Motivasi merupakan suatu bentuk kekuatan yang dimiliki karyawan yang bersifat terarah demi mencapai suatu tujuan tertentu, Dan agar karyawan dapat menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan standar disiplin

### **PENUTUP**

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap motivasi, disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis motivasi kerja pada PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin sudah dapat diterapkan dengan baik. Para karyawan sudah mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja ditambah ada jaminan dan beberapa bonus yang telah diberikan oleh pihak Manajemen perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Analisis disiplin kerja pada PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin sudah melakukan

perusahaan, maka diperlukan motivasi dari perusahaan. . Maka perpaduan motivasi dan disiplin kerja , diharapkan karyawan mampu mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja di perusahaan.

disiplin kerja yang baik dan benar tetapi masih ada sebagian ditemukan kesalahan dalam bidang kehadiran dan keterlambatan.

3. Analisis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin sudah ada peningkatan dikarenakan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini sudah tersistematisnya pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan semakin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan. namun harus ditingkatkan lagi agar mendapatkan hasil yang maksimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Maka ini dapat disimpulkan bahwa analisis motivasi kerja, disiplin kerja, memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Cimb Niaga Auto Finance cabang Banjarmasin.



## DAFTAR PUSAKA

- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen*, edisi 2. Yogyakarta.: *BPFE*.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Gramedia Widiasarana*
- Hartatik, P. I. (2014). *Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: *Suku Buku*.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT . Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Yogyakarta : BPFE*
- Kadarisman., M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sembiring, Hendri. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurnal Jurakunman. Vol: 13, No: 1.
- Rohman, Shofa. 2018. *Pengaruh Kemampuan Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat*. skripsi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono, 2016, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Uno, H. 2016. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Rivai.(2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: *Salemba Empat*
- Setiawan, O., Suryoko, D., & Dewi, S.Sos, R. S. (2012). *Pengaruh Pelatihan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen.