

# **ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SKANDINAVIA BANJARMASIN**

Septian Ari Nugraha<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Muhammad Hadini<sup>3</sup>,

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0433

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari Banjarmasin, 068805034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari Banjarmasin, 061510810

Email : [ariwaluh147@gmail.com](mailto:ariwaluh147@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Ingin mengetahui upaya yang paling tepat dalam disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin. (2) Ingin mengetahui motivasi apa yang dianggap tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin. (3) Ingin mengetahui upaya yang paling tepat dalam kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin. Toko Skandinavia Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan peralatan rumah tangga (Home Decore) yang berlokasi di Jl. MT. Haryono, RT. 03/RW.NO. 04, Kertak Baru Ulu, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70231.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui Ingin mengetahui upaya yang paling tepat dalam kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin. Ingin mengetahui motivasi apa yang dianggap tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin. Ingin mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survey.

Hasil penelitian menunjukkan agar memberikan disiplin dan motivasi kerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin berupa memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan, serta perusahaan memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS bagi karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) Want to know the most appropriate efforts in work discipline in order to improve employee performance at the Scandinavian Store Banjarmasin. (2) Want to know what motivation is considered appropriate in improving employee performance at the Banjarmasin Scandinavian Store. (3) Want to know the most appropriate efforts in employee performance at the Scandinavian Store Banjarmasin. Toko Scandinavia Banjarmasin is a company engaged in the sale of household appliances (Home Decore) which is located on Jl. MT. Haryono, RT. 03/RW.NO. 04, Kertak Baru Ulu, Kec. Central Banjarmasin, Banjarmasin City, South Kalimantan 70231.*

*The purpose of writing this thesis is to find out. Want to know the most appropriate efforts in employee performance at the Scandinavian Store Banjarmasin. Want to know what motivation is considered appropriate in improving employee performance at the Banjarmasin Scandinavian Store. Want to know the role of motivation in improving employee performance at the Scandinavian Store Banjarmasin. This study uses a qualitative descriptive research design and is a survey research.*

*The results of the study show that to provide discipline and work motivation for employees at the Scandinavian Store Banjarmasin in the form of providing incentives that are in accordance with employee expectations, and companies providing health insurance such as BPJS for employees.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam menciptakan tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perubahan harus fleksibel tidak lagi bersikap baku (*organization rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas,

pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Disiplin dalam bekerja tidak akan timbul begitu saja pada karyawan. Untuk meningkatkan disiplin pada karyawan, maka diberikan sebuah motivasi. Motivasi ini diberikan perusahaan adalah hal untuk menimbulkan disiplin dalam bekerja dan menimbulkan suatu kepuasan dalam bekerja. Biasanya insentif adalah alat perangsang yang sering diberikan sebagai motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan disiplin.

Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila ada peluang untuk mendapatkan insentif. Besar kecilnya motivasi dalam bekerja tergantung pada nilai insentif itu pada masing-masing individu. selain insentif, perusahaan juga memberikan tempat kerja yang nyaman, ini semua dilakukan untuk memberikan disiplin dan motivasi kepada karyawan perusahaan hingga pada akhirnya tujuan sebuah perusahaan bisa tercapai.

Seorang pimpinan perusahaan menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan

baik. Sedangkan karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan karyawan itu terpenuhi secara layak atau imbalan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tenaga yang dikorbankannya, sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan meningkat dan apabila kepuasan kerja itu tidak tercapai maka kinerja karyawan pun menurun dan akan merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan, perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Hal ini tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja karyawan harus di dukung dengan manajemen yang efisien.

Kinerja karyawan tidak akan optimal jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi

perusahaan aspek manusia yang bekemampuan, berketerampilan dan bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharap bagi kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya, penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja (*job related*), praktis mempunyai standard-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan mendeskripsikan hasil penelitian. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode ini bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah agar dapat dibaca dan dipahami. Dalam

Lokasi perusahaan juga mempengaruhi disiplin dan motivasi yang ada pada karyawan dalam bekerja. Lokasi perusahaan yang nyaman dan dekat dengan keperluan karyawan seperti tempat makan atau tempat istirahat bisa membuat bertambahnya disiplin dan motivasi dalam bekerja. Selain membuat nyaman karyawan, lokasi perusahaan juga membuat keuntungan bagi masyarakat sekitar untuk membuka usaha tempat makan dan istirahat karyawan. Jadi lokasi perusahaan yang nyaman bukan hanya bagi karyawan, tapi juga membuat keuntungan bagi masyarakat yang membuka usaha makan disekitar perusahaan.

menganalisa data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

## **ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan secara wawancara via whatsapp (WA) online dan langsung pada Toko Skandinavia Banjarmasin. Pemberian disiplin dan motivasi sangat diperlukan dikarenakan pemberian disiplin dengan tepat akan dapat menimbulkan motivasi, gairah, semangat dan keikhlasan dalam diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian dari rumusan masalah tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin yang bisa dilaksanakan selama ini pada karyawan toko skandinavia ialah

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan toko skandinavia disiplin merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan. Bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau tugas-tugas yang seharusnya tangani. Memiliki karyawan yang disiplin tentu akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama, ada yang mempunyai sifat disiplin dan ada yang tidak. Maka dari itu kepatuhan dapat menggerakkan roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang sempurna.

Ada beberapa bentuk pemberian disiplin yang selama ini bisa dilaksanakan pada karyawan Toko Skandinavia Banjarmasin ialah dengan cara :

- 1) Taat Terhadap Aturan.  
Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu

perusahaan dapat dicapai dengan sangat baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada sebuah perusahaan.

- 2) Bertanggung Jawab Dalam Bertugas. Tanggung jawab seorang karyawan ialah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.
- 3) Tepat waktu. Selalu datang tepat pada waktu yang ditentukan. Dapat diartikan bahwa karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar pekerjaan yang dilakukan akan lebih maksimal, dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 4) Inisiatif dan Kreatif. Mengerjakan tugas secara monoton akan menggambarkan disiplin dan motivasi yang

buruk dan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Sebaliknya, dengan pegawai yang menunjukkan rasa inisiatif dan kreatif akan meningkatkan disiplin dan motivasi dalam bekerja sehingga mampu membuat perusahaan tersebut bisa berkembang dengan lebih baik.

- 5) Pengawasan Ketat. Memberikan pengawasan yang ketat bukan berarti mengawasi pegawai saat mereka bekerja, hal ini akan menjadi hambatan tersendiri bagi pegawai. Pengawasan yang diberikan ialah dengan mengobservasi motivasi, masalah, serta konflik yang timbul diantara para pegawai dan harus ditangani dengan bijak agar dapat meningkatkan kemauan mereka dalam bekerja.

2. Motivasi yang dianggap tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan toko skandinavia seorang pemimpin

atau atasan tentunya memiliki kewajiban untuk memotivasi karyawan-karyawannya.

Terkadang ada beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun salah satu contohnya yaitu, mempunyai seorang atasan yang buruk dalam memimpin perusahaannya akibatnya karyawan itu mengalami stress atau kurang termotivasi dalam bekerja. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan, sehingga atasan harus mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin adalah :

1) Manajer Toko Skandinavia Banjarmasin memberikan penjelasan tugas-tugas karyawan. Agar tugas setiap karyawannya jelas, manajer memberikan penjelasan mengenai batasan-batasan pekerjaan karyawan, wewenang dan tanggung jawab

karyawan. Dengan tugas yang jelas karyawan akan mudah melaksanakan pekerjaannya sehingga motivasi kerjanya meningkat. Selain itu manajer juga menerapkan disiplin kerja dengan memberikan aturan untuk datang pukul 09.00. Manajer dan karyawan mendiskusikan bersama selain itu juga dilakukan evaluasi setiap 3 bulan sekali untuk menilai dan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Menyediakan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan setiap tugas yaitu dengan menciptakan ruang kerja yang kondusif dan membuat lingkungan kerja yang nyaman. Dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman mungkin tentunya akan membuat karyawan menjadi termotivasi dan semangat dalam bekerja. Tentunya untuk membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan dapat dimulai dari pemimpinnya. Sebab atasan harus terus memelihara pikiran-pikiran yang positif

dengan karakter atasan atau pimpinan yang berfikir positif maka akan membuat kondisi suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, dan positif.

- 3) Memberikan ganjaran sebagai motivasi. Ganjaran yang diberikan dalam bentuk gaji, gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sesuai jabatan serta resiko pekerjaan. Yang dimana gaji karyawan berbeda-beda besarnya didasarkan pada jabatan dan resiko serta tanggung jawab karyawan. Contohnya gaji costumer servis dan gaji kasir dan kepala toko berbeda karena tanggung jawab kepala toko lebih besar sehingga gajinya pun berbeda.
- 4) Memberikan apresiasi sekecil apapun kinerja karyawan yang dihasilkan. Dalam memimpin suatu perusahaan, pimpinan juga harus memperhatikan peningkatan kerja dari setiap karyawannya. Pemberian penghargaan akan sangat penting bagi karyawan baik dalam hal memberikan sebuah

pujian kepada karyawannya yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, memberikan bonus dan waktu refreshing agar karyawan tidak stres dalam bekerja. Pemberian bonus, merencanakan waktu refreshing, dan memberikan tunjangan hari raya (THR) sebelum menjelang hari raya. Agar setiap karyawan dapat memberikan kinerja yang sangat baik, membangun rasa kepercayaan antara atasan dan karyawan, dan karyawan tidak merasa jenuh akibat bekerja setiap hari. Penghargaan tersebut sangat lah penting sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih giat.

- 5) Gaji yang cukup memuaskan, perusahaan berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan. Fungsinya agar karyawan merasa memperoleh kepuasan terhadap pendapatan yang sudah diperolehnya dan peningkatan status pegawai yang diberikan kepada mereka

yang dinilai sesuai dengan kriteria dan kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai jabatannya.

3. Peningkatan kinerja karyawan atas penerapan motivasi yang diberikan oleh Toko Skandinavia Banjarmasin ialah

Menurut hasil wawancara meningkatkan peforma kinerja karyawan agar bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya agar perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju. Tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan startegi bisnis yang kuat saja, melainkan sumber daya manusia yang hebat, sumber daya manusia ini memiliki artian para karyawan atau pekerja. Berikut ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

- 1) Pemberian Gaji. Dengan diberikannya gaji setiap satu bulan sekali yang, gaji yang diberikan meliputi gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan fasilitas biaya hidup lainnya seperti uang makan. Gaji yang diberikan kepada setiap

karyawan Toko Skandinavia Banjarmasin sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari dan lebih dari cukup, pemberian gaji didasarkan atas golongan pekerjaan karyawan.

- 2) Kondisi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, kondisi kerja yang harmonis tersebut diciptakan pimpinan kepada karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Gaya kepemimpinan demokratis digunakan pimpinan Toko Skandinavia Banjarmasin ialah untuk menghargai kinerja karyawannya. Hal ini terlihat pada setiap karyawan mendapat informasi dari kepala toko maupun masalah dari pekerjaan akan didiskusikan bersama karyawan lainnya. Hal ini akan membuat karyawan merasa senang dan motivasi kerjanya akan meningkat. Kondisi ruang kerja akan cukup nyaman dengan kursi empuk, kipas angin, ruangan yang bersih, lampu yang terang, kamar mandi yang

bersih, sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan yang dikerjakan.

- 3) Hubungan kerja pada Toko Skandinavia Banjarmasin menggunakan komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal yang digunakan yaitu memberikan suatu pengarahan, nasehat, intruksi, dan saran kepada bawahan. Komunikasi horizontal dilakukan antar karyawan Toko Skandinavia Banjarmasin, komunikasi vertikal maupun horizontal ini terjalin dengan baik. Hal ini terlihat dari kepala toko dan karyawan menyelesaikan masalah dan tukar pikiran melalui diskusi bersama.
- 4) Training dan Pelatihan. Memberikan training dan pelatihan kepada karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Training dan pelatihan ini dilakukan agar dapat menyegarkan dan menambah wawasan dan cakrawala berfikir para karyawan.

- 5) Kenaikan pangkat diberikan pada Toko Skandinavia Banjarmasin kepada karyawannya dengan mempertimbangkan apabila kepala toko mengundurkan diri atau resign maka yang akan menggantikan posisi kepala toko ialah yang bertugas menjadi kasir, sedangkan posisi kasir akan digantikan dengan yang bertugas sebagai customer service dan yang menggantikan tugas customer service ialah karyawan baru.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan disiplin dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan.

1. Disiplin dalam bekerja meliputi menaati peraturan yang berlaku mengenai jam kerja, selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentasi kehadiran, selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, selalu menggunakan jam kerja yang efektif dan efisien dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, saling menghormati sesama karyawan, dan motivasi kerja berupa keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, gaji yang memenuhi kebutuhan, pujian, komunikasi yang baik antar sesama karyawan, penghargaan dan rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri mempunyai peranan yang sangat penting serta efektif dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan tingginya disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki maka akan semakin lebih mempermudah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Skandinavia Banjarmasin.
2. Motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, sedangkan motivasi dalam bentuk ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.
3. Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa Toko Skandinavia Banjarmasin sudah menerapkan disiplin dan motivasi yang sangat baik untuk memperlancar kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Rudi, S., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mekarsari Tambun Selatan. *AL-Misbah*, 1(1), 130-141.
- Tasya, P., & Lisa, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1).
- Fadilatunisa, S. N., & Wardhana, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung. *eProceedings of Management*, 5(3).
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja*
- Arifin, A. Z. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Lumajang* (Doctoral dissertation, STIE Widya Gama Lumajang).
- Ashary, L. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember. *Growth*, 14(2), 72-82.
- Bukit, G. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dolat Rayat Kabupaten Karo* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Suprihatin, S. Penerapan metode pembelajaran pq4r berbasis lesson study terhadap soft skill mahasiswa mata kuliah ekonomi ips terpadu.
- Erida, M. (2021). Uji Instrumen Motivasi Pengidap Hiv/Aids Rumah Cemara Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 237-248.

*karyawan pada Bank BTN  
Kantor Cabang Malang*  
(Doctoral dissertation,  
Brawijaya University).

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I.  
(2019, October). Analisis

faktor-faktor yang  
mempengaruhi kinerja  
karyawan pada perusahaan  
daerah di Kota Medan. In  
*Prosiding Seminar Nasional  
Kewirausahaan* (Vol. 1, No.  
1, pp. 209-218).