

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PINUS SWALAYAN BANJARBARU

Jean Aprilia Hafifah, Hj. Farida Yulianti, Dwi Wahyu Artiningsih
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 18310195
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 1121076901
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 1119056501
E-mail : jeanapriliahafifah@gmail.com/ No. HP : 085751806120

ABSTRAK

Jean Aprilia Hafifah, 2022, Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pinus Swalayan Banjarbaru, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, pembimbing II : Dwi Wahyu Artiningsih

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Pinus Swalayan Banjarbaru. (2) Mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Pinus Swalayan Banjarbaru.

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan teknik penelitian survey, pengumpulan data, analisis data, dan pada akhirnya dirumuskan suatu kesimpulan yang mengacu pada analisis data tersebut.

Hasil penelitian yang telah menunjukkan bahwa (1) Pinus Swalayan Banjarbaru harus memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan yang termotivasi akan lebih baik kedepannya dalam bekerja. (2) Motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) Pinus Swalayan Banjarbaru melakukan motivasi secara bertahap dengan mengumpulkan karyawannya, lalu berdiskusi membicarakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, memberikan arahan, serta mendorong untuk melakukan kreatifitas pada setiap individu. (4) Disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan selalu datang tepat waktu dan mematuhi semua peraturan yang berlaku pada Pinus Swalayan Banjarbaru.

Kata Kunci : Motivasi ; Disiplin ; Kinerja ; Karyawan

ABSTRACT

Jean Aprilia Hafifah, 2022, Analysis of Motivation and Work Discipline Efforts to Improve Employee Performance at the Banjarbaru Supermarket Pine, Supervisor I : Hj. Farida Yulianti, advisor II : Dwi Wahyu Artiningsih

This study aims to: (1) Find out how motivation and work discipline are efforts to improve employee performance at Pinus Supermarket Banjarbaru. (2) Knowing how motivation and work discipline should be applied to improve employee performance at Pinus Supermarket Banjarbaru.

This research design uses a qualitative descriptive method, namely survey research techniques, data collection, data analysis, and in the end a conclusion is formulated that refers to

the data analysis.

The results of the research have shown that (1) Pinus Supermarket Banjarbaru must provide motivation to its employees so that motivated employees will be better in the future at work. (2) The motivation given can improve employee performance. (3) Pinus Supermarket Banjarbaru motivates employees gradually by gathering their employees, then discussing things that can improve employee performance, providing direction, and encouraging creativity for each individual. (4) Work discipline can also improve employee performance by always arriving on time and complying with all applicable regulations at the Banjarbaru Supermarket Pine.

Keywords : Motivation; Discipline ; Performance ; Employee

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau istilah kerennya di jaman sekarang Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk didalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan, prosedur, dan operasi.

Pinus Swalayan Banjarbaru sebagai tempat penelitian dengan berbagai alasan ialah seperti Pinus Swalayan Banjarbaru adalah salah satu perusahaan dibidang ritel yang menjual berbagai keperluan sehari-hari dalam rumah tangga seperti bahan makanan pokok, makanan ringan, sembako, frozen food, deterjen serta peralatan rumah tangga lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan kejadian-kejadian yang ada. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan proses mendeskripsikan data-data perusahaan yaitu pada Pinus Swalayan Banjarbaru.

Teknik yang digunakan penulis yaitu dengan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan proses observasi dan wawancara langsung ke tempat penelitian, dokumentasi hingga penyusunan laporan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dengan cara observasi adalah pengamatan langsung pada tempat penelitian yaitu Pinus Swalayan Banjarbaru untuk memperoleh data yang di inginkan dan juga memperoleh penjelasan langsung dari pimpinan atau karyawan yang terkait dengan sistem yang sedang berjalan.
2. Penelitian dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi dengan pimpinan perusahaan atau sumber data. Komunikasi tersebut dilakukan dengan dialog (tanya jawab) secara lisan, baik langsung maupun tidak langsung.
3. Dokumentasi, adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mencari data yang diperlukan sesuai dengan penelitian, baik berupa catatan, laporan, dan dokumen lain yang di peroleh dari Pinus Swalayan Banjarbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Masalah kinerja perusahaan dalam mengelola perusahaan sangat berperan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. dengan peningkatan kinerja perusahaan akan dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. betapa pentingnya kinerja dalam perusahaan sehingga perlu di tunjang oleh terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi perusahaan. analisis ini dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel mana saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan serta variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat dalam usaha mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pinus Swalayan Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel,

yang mana diperlukan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

PEMBAHASAN

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara lebih luas maka sumber daya manusia harus di pacu perkembangannya. Perkembangan sumber daya manusia dapat di pacu dengan memberikan motivasi dan disiplin kerja kepada karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian dari fakta di lapangan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun motivasi yang diberikan oleh Pinus Swalayan Banjarbaru berupa penghargaan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan. Pemberian motivasi oleh Pinus Swalayan Banjarbaru sangatlah berperan terhadap karyawan untuk menunjang kerjanya. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dengan cara penambahan wawasan dan pengarahan tentang bagaimana program kerja yang dijalankan serta pemberian gaji yang sepadan dengan kerja yang dilakukan karyawan. Dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan. adapun beberapa cara mengetahui kinerja karyawan apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah di tetapkan oleh Pinus Swalayan Banjarbaru, sebagai hasilnya bahwa karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu sehingga dapat di nilai dari beberapa aspek tertentu yaitu tingkat efektivitas, efesiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan atau konsumen atau pihak yang dilayani. Sehingga penyesuaian pekerjaan juga harus di perhatikan dalam perusahaan karena penyesuaian pekerjaan sangatlah penting bagi para karyawan untuk dapat menjalin hubungan yang baik di sekitar lingkungan pekerjaan. Karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Dari penjelasan di atas terlihat sangat jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja yang diberikan Pinus Swalayan Banjarbaru dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan karyawan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh HamzahB.uno dan Ninalamatenggo (2014 : 59) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi-fungsi yang di tuntut dari seseorang. Sedangkan menurut Galtot dan Sinom bahwa kinerja atau promance merupakan hasil inteksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Serta dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang karyawan dengan baik yang telah mencapai tujuan perusahaan.

Bagaimana pengondisian suasana kerja sebaik mungkin, namun faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap manusia, dari teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan psikologis. Terpenuhiya kebutuhan psikologis sangat di pengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bentuk-bentuk motivasi kinerja karyawan yaitu :

1. Gaji
Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Tunjangan
Memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan.
3. Penghargaan
Memberikan penghargaan bagi karyawannyang berprestasi seperti memberikan bonus dan juga kenaikan pangkat.
4. THR
Setiap hari raya Idul Fitri karyawan akan mendapat THR.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan upaya yang meningkatkan kinerja karyawan pada Pinus Swalayan Banjarbaru selama ini dan seterusnya ialah :

1. Dari hasil dan analisis mengenai motivasi dan disiplin kerja upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Pinus Swalayan Banjarbaru sudah sesuai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu Pinus Swalayan Banjarbaru perlu memberikan motivasi dan disiplin kerja yang kondusif dalam agenda perusahaan agar karyawan meningkatkan kinerja kerjanya dan karyawan bekerja secara baik, tepat serta disiplin sesuai peraturan perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna yang semakin baik dan meningkat motivasi dan disiplin kerja yang diberikan terhadap karyawan, maka

kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi dan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

2. Pemberian motivasi pada Pinus Swalayan Banjarbaru berupa pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan tunjangan kesejahteraan pada seluruh karyawan, selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti memberikan bonus dan kenaikan jabatan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan dan memberikan kesempatan untuk menduduki posisi tertentu. Tujuan dari motivasi dan disiplin kerja pada Pinus Swalayan Banjarbaru adalah agar karyawan diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang ditetapkan perusahaan.

Saran yang dapat diajukan peneliti diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki cara kreatif dalam bekerja. Perlu menjunjung disiplin kerja yang baik, bahwa disiplin kerja yang baik berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa harus memperhatikan waktu dan tata cara kerja yang ada pada perusahaan berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab karyawan.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi kerja, misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan ataupun bonus lainnya yang lebih baik.

REFERENSI

- Ahmad, C., Abdul Kodir Djaelani, and Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Malang." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 11.01 (2022).
- Hasibuan, C. F., & Sutrisno, S. (2017). Perancangan Produk Tas Travel Multifungsi Dengan Menggunakan Metode Quality Function Deployment (Qfd). *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 19(1), 40-44.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kristanti, Desi, and Ria Lestari. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 4.2 (2019): 107-116.
- Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, hal. 66.
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 71.
- Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, hal. 72.
- Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), hal. 5.
- Nailil Amani "Strategi Untuk Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Purwakerto" (Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Purwakerto, 2018).
- Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), Hal. 6.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 18.
- Sinambela, Z. Y. (2018). *Hubungan antara Pengetahuan dan disiplin Dengan Perilaku Pekerja Diketinggian Pada Pemasangan Besi Proyek South Gate Tahun 2018* (Doctoral dissertation, Universitas Binawan).
- Siti Anisa "Disiplin Kerja Karyawan Poultryshoup Wates Farm di Tinjau dari Manajemen Syariah" (Skripsi Sarjana; Fakultas Islam STAIN Kediri, 2015).
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132-138.