

**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANJAR ULIN ENERGI BANJARMASIN**  
Dewie Yuliana<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

**Fakultas Ekonomi  
Program studi manajemen  
Universitas Islam Kalimantan MAB  
E-mail : dewieyuliana0@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Kedisiplinan dan Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin) tahun 2021, penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Kualitatif. Data yang diperoleh melalui metode wawancara dan observasi selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pola pikir deduktif.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Kebijakan dan penerapan Kedisiplinan Kerja sangat berhubungan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab, penerapan kedisiplinan kerja yang sesuai akan lebih membuat semangat dan motivasi kerja karyawan, diharapkan kedisiplinan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dan dengan adanya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bisa mengubah notifikasi atau dorongan pada diri karyawan dari rendah menjadi tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

**Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze Discipline and Work Motivation to Improve Employee Performance (case study at PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin) in 2021, this study uses a qualitative research design. The data obtained through interviews and observations were then analyzed using a deductive mindset.

From the results of this study, it can be seen that the policy and application of work discipline is closely related to work motivation to improve employee performance. Because, the application of appropriate work discipline will make employees more enthusiastic and motivated, it is hoped that work discipline will have a positive impact on employee performance. And with motivation in an effort to improve employee performance, it can change notifications or encouragement to employees from low to high in order to improve their performance for the better.

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

## PENDAHULUAN

Dalam era sekarang perkembangan perusahaan outsourcing ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Karena itu perusahaan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana manusia sebagai tenaga kerja yang handal dan mengubahnya menjadi benar-benar yang seperti diinginkan agar menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan outsourcing.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi maupun individu-individu tersebut mempunyai latar belakang yang beraneka ragam yang menjadi ciri-ciri tertentu. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memenuhi operasional perusahaan seefektif mungkin agar tetap bisa bertahan dari outsourcing lainnya.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling dibutuhkan dalam perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan sangat baik, setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat mengelola perusahaan secara optimal sehingga memungkinkan kinerja karyawan meningkat.

Salah satu komponen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu adanya motivasi. Untuk mendorong seseorang melakukan aktivitas motivasi sangat diperlukan, karena dengan adanya motivasi bisa memberikan nilai yang positif. Dan motivasi juga dapat meningkatkan taraf hidup seseorang untuk menjadi yang lebih baik. Maka dari itu motivasi sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut terdorong untuk selalu melakukan pelayanan yang baik kepada setiap tamu atau pengunjung yang datang.

Untuk memperoleh hasil kinerja

yang baik karyawan harus saling dukung antara satu dengan yang lainnya untuk mewujudkan kinerja yang baik sebuah perusahaan harus memiliki disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tinggi, karena dengan adanya disiplin kerja dan motivasi karyawan semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik dan sesuai prosedur yang sudah ditentukan.

Akan tetapi keberhasilan suatu perusahaan dalam melayani tamu atau pengunjung tidak hanya dengan disiplin kerjanya saja tetapi harus diimbangi dengan sumber daya manusia juga. Karena sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi dan berperan dominan dalam menjalankan operasional untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui kinerja, seseorang bisa mewujudkan perilaku kerja yang baik agar mendapatkan prestasi kerja sesuai dengan tugas masing-masing yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut harus didukung dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik sebuah perusahaan atau organisasi tidak berjalan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap dasar seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja dengan baik dapat diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien serta tepat waktu. Efektif adalah suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, sedangkan efisien adalah suatu usaha dengan pengorbanan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Dalam

melaksanakan aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi dalam bekerja, yang dimaksudkan agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar. Penahanan diri yang dimaksud adalah untuk melakukan perbuatan menyimpang dari peraturan. Keberhasilan suatu perusahaan outsourcing tidak hanya ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusianya tetapi harus bisa mengendalikan organisasi yang ada (Setiawan, 2013).

PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin, tepatnya di JL. A. Yani KM. 5,700 Komp. Pertokoan Waringin Banjarmasin. Saat ini PT. Banjar Ulin Energi berhasil menjalin kerjasama serta memperoleh kepercayaan untuk mengelola outsourcing di bidang pengadaan sumber daya manusia dengan jumlah karyawan untuk saat ini sebanyak 195 orang.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode pengambilan data yang digunakan adalah metode primer yaitu pengumpulan yang diperoleh dari PT. Banjar Ulin Energi secara langsung yang bersangkutan dengan permasalahan kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan yang dikemukakan yang kemudian di analisis.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan menerangkan perbedaan dengan penelitian-penelitian ini berangkat dari data yang memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjabar dan berakhir dengan sebuah kesimpulan.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dari kedisiplinan kerja yaitu faktor tingkat kedisiplinan sumber

daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan.

Hasil wawancara kepada karyawan tentang Disiplin Terhadap Waktu, Beliau menjelaskan bahwa disiplin waktu itu bisa berupa sikap atau tingkah laku karyawan dalam ketaatan terhadap kerjanya. Tolak ukur dari ketepatan waktu adalah karyawan tidak datang terlambat sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

Hasil wawancara kepada karyawan tentang Disiplin Terhadap Peraturan Beliau menjelaskan bahwa disiplin itu penting menggambarkan bahwa dirinya berkualitas tinggi sehingga bisa menjaga kedisiplinan yang ada di instansi tersebut.

Hasil wawancara kepada karyawan tentang Disiplin Terhadap Tanggung Jawab Beliau menjelaskan bahwa jika atasan sudah memberikan kita kepercayaan maka kita berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dititipkan ke kita.

Hasil wawancara kepada karyawan tentang Etika Kerja Beliau menjelaskan bahwa etika dalam bekerja itu penting karena menggambarkan kepribadian seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Hasil penelitian dari Motivasi Kerja merupakan suatu penyemangat dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.

Hasil wawancara kepada karyawan tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja beliau menjelaskan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada kami maka kepuasan kerja kami akan semakin meningkat.

Hasil penelitian dari Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta.

Hasil penelitian dari kinerja pegawai *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja) : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hasil wawancara kepada karyawan ke 1

*Quality of Work* (Kualitas Kerja) : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan. Hasil wawancara kepada karyawan ke 2

*Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan) : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Hasil wawancara kepada karyawan ke 3

*Creativeness* (kreativitas) : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Hasil wawancara kepada karyawan ke 4

*Cooperation* (Kerja Sama) : Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Hasil wawancara kepada karyawan ke 5

*Dependability* (ketergantungan) : kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Hasil wawancara kepada karyawan ke 6

*Initiative* (inisiatif) : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Hasil wawancara kepada karyawan ke 7

*Personal Qualities* (kualitas personal) : Menyangkut kepribadian, Hasil wawancara kepada karyawan ke 8.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jawaban responden karyawan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan,

pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap direktur selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang direktur dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi. Terkadang kurang tahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya.

Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jawaban responden karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat yang ada bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme nya dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari

dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain.

Kebijakan yang harus diambil dalam memotivasi karyawan adalah memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memelihara hubungan sosial yang baik, mengapresiasi pekerjaan karyawan, membangun suasana nyaman dan menyenangkan, memberikan perhatian kepada karyawan, selalu memberikan perhatian dan semangat kepada semua karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jawaban responden karyawan hal ini sesuai dengan pendapat, penerapan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti kebutuhan hidup, kebutuhan pendidikan, kebutuhan rasa aman. Memelihara hubungan yang baik dengan cara komunikasi di dalam pekerjaan. Bentuk apresiasi ini bisa berupa bonus tahunan maupun kenaikan jabatan jika memang kinerjanya bagus. Lingkungan kerja yang dibangun dengan suasana hangat dan kekeluargaan otomatis akan membuat karyawan bekerja lebih semangat. Salah satu cara agar suasana perusahaan selalu nyaman dan menyenangkan adalah memberi rasa nyaman pada diri karyawan. Sebagai pimpinan harus ditanamkan jiwa mengayomi dan perhatian pada setiap hal yang ada bisa membuat perusahaan semakin berkembang.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa , yang dalam proses usahanya perusahaan ini memberikan pelayanan

kepada setiap orang yang datang ataupun karyawan.

Dalam melakukan proses usahanya PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin memberikan pelayanan bukan hanya kepada karyawan , tetapi pelayanan yang baik juga diberikan kepada setiap orang yang datang.

Dalam pelaksanaan kegiatan usaha pada PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin sudah sangat baik dalam pemberian motivasi dan kedisiplinan kerjanya.

Dari adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin kepada para karyawan hal ini berakibat dengan baiknya disiplin kerja pada karyawan, karena dengan harapan apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat menjalankan kinerja perusahaan dengan sangat baik, maka akan ada bonus yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mempunyai kreatifitas tinggi atau mempunyai kinerja yang baik. Jadi, karyawan terpacu untuk mentaati aturan yang ada pada perusahaan PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin.

Disiplin pada perusahaan PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin sangatlah penting, karena dengan adanya disiplin yang baik pada karyawan, maka perusahaan akan berjalan dengan baik. Disiplin dengan adanya paksaan sangatlah menyulitkan karyawan, karyawan akan bekerja dibawah tekanan, oleh karena itu perusahaan memberikan aturan serta sanksi yang sesuai dengan pelanggaran aturan tersebut. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin sudah baik, perusahaan dapat menjalankan usahanya dengan para karyawan yang mempunyai jiwa loyalitas yang tinggi terhadap

perusahaan, rasa kekeluargaan yang ada antara pimpinan dan para karyawan juga membantu dalam disiplin kerja pada karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya disiplin.

Kepada perusahaan PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin agar dapat terus menjalankan usahanya diiringi dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik, karena motivasi dan disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu memikirkan kesejahteraan para karyawan baik berbentuk kenaikan gaji atau peningkatan tunjangan kepada karyawan. Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat diwujudkan dengan meningkatkan disiplin, misalnya: dengan memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, memberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, memberikan dorongan menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang bersifat umum menerapkan kegiatan pendisiplinan korektif berupa pemberian sanksi-sanksi, dan lain sebagainya.

Mengingat motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pihak pimpinan hendaknya memberikan perhatian serius dan solusi terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan agar motivasi kerja karyawan dapat dipertahankan dan tetap berusaha untuk lebih meningkatkan kearah yang lebih baik lagi. Dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis berupa gaji yang

memadai, maka karyawan akan dapat bekerja secara efektif tanpa ada kekhawatiran.

Bagi Perusahaan diketahui semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seseorang karyawan akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah-pindah perusahaan guna meningkatkan karir kerja seorang karyawan. Maka perusahaan harus dapat mengendalikan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh karyawannya, agar dapat menurunkan tingkat intention to leave karyawan.

Diharapkan perusahaan mampu mempertimbangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan agar tingkat intention to leave pada PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin semakin menurun.

Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan PT. Banjar Ulin Energi Banjarmasin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins & Coulter. (2012). *Struktur Organisasi*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Raih Asa Sukses.  
Suranto. (2011) *Struktur Organisasi*.  
Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.  
William J Stantion. (2012). *Manajemen Pemasaran*.