

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN VANESYA SASIRANGAN TANAH LAUT

ABSTRAK

Muhammad Rizky Setiawan¹, Kurniaty², Apriya Santi³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0068
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 0012076001
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1104047701
Email : Rzksetiawan5@gmail.com

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui bagaimana kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut. 2) Untuk mengetahui bagaimana kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang seharusnya dilakukan pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

Rancangan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa maupun fenomena yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang terjadi di lapangan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat kurangnya motivasi dan disiplin kerja pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut seperti masih banyak pekerjaan yang belum selesai, masih ada karyawan yang datang terlambat, dan masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja. 2) Penerapan disiplin kerja yang masih kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja. sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research: 1) To find out how the motivation and work discipline policies that have been implemented in improving employee performance at Vanesya Sasirangan Tanah Laut. 2) To find out how the motivation and work discipline policies should be carried out on Vanesya Sasirangan Tanah Laut in order to improve the performance of its employees.

The design of this research is descriptive qualitative, namely research that aims to describe and describe events and phenomena that occur in the field and present data in a

systematic, factual and accurate manner regarding the facts or phenomena that occur in the field.

The results of this study indicate that 1) There is a lack of motivation and work discipline at Vaensya Sasirangan Tanah Laut such as there is still a lot of unfinished work, there are still employees who come late, and there are still employees who are less enthusiastic about work. 2) The application of work discipline that is still lacking is shown, such as employees who arrive late at work, while employees who are less enthusiastic about work. so it is necessary to improve employee motivation and work discipline in order to achieve good company goals.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. dampak yang sangat jelas adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Dalam tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja bagus. Vanesya Sasirangan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar perusahaan. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan nilai bagus yang lebih dimata konsumen ataupun pihak perusahaan tersebut.

Perusahaan yang ingin berkembang atau bertahan harus memberikan motivasi kepada karyawan merupakan salah satu kebutuhan pokok yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sesuai bidangnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. kondisi ini merupakan gambaran kecilnya kualitas perusahaan.

Selanjutnya, dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama. Dalam hal sikap, karyawan Vanesya Sasirangan dituntut bekerja sesuai dengan peraturan di kantor dengan bersikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak bersikap baik seperti tidak sopan terhadap pengunjung saat bekerja di tempat perusahaan. Kerja sama yang terjadi antara karyawan Vanesya Sasirangan masih ada sedikit kekurangan, tidak semua karyawan mengenal dekat satu sama lain karena karyawan Vanesya Sasirangan Banjarmasin mempunyai usia yang beragam antara 19 sampai dengan 30 tahun yang mengakibatkan pemikiran

karyawan berbeda – beda, sehingga terjadi kerjasama yang kurang maksimal.

Dalam perusahaan dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah Motivasi. motivasi dapat dilihat sebagai daya dorongan yang membuat orang dapat melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberikan semangat atau dorongan yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi. Dalam masing–masing pihak kerja menurut aturan yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing–masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. adapun juga untuk pemberian motivasi terhadap karyawan berarti menggerakkan karyawan untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan bekerja peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, karyawan dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam kegiatan bekerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Maka dari itu motivasi karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, karyawan Vanesya Sasirangan Tanah laut masih ada kekurangan dalam bekerja, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa adanya rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja. Untuk

menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya dorongan dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai prosedur.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai–nilai ketaatan,kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal- hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak boleh dilakukan. maka dari itu banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. dari masalah yang dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bedasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat tema yang berjudul dengan masalah yang diteliti bahwa dalam motivasi, disiplin dan kinerja seperti itulah yang sering terjadi di berbagai perusahaan. ada beberapa faktor yang dapat meminimalisir permasalahan tersebut, misalnya dengan cara bermusyawarah agar kita dapat mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahannya. Judul peneliti yang diangkat adalah **“Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Vanesya Sasirangan”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dengan metode diskriptif kualitatif. Penelitian lapangan adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan yang dapat dikembangkan, dan dibuktikan melalui suatu pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidangnya (sugiyono, 2010:6). Untuk jenis penelitian ini, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yaitu jenis datanya kualitatif berupa pertanyaan, kalimat dan dokumen. Kemudian data penelitian yang terkumpul bisa didiskusikan atau suatu pertanyaan. Sehingga dapat diperoleh kejelasan arti yang terkandung dalam pertanyaan tersebut. Dilihat dari jenis penelitian maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan melalui observasi dan wawancara langsung dengan pemilik dan beberapa karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut, penulis menyimpulkan bagaimana kebijakan motivasi dan disiplin kerja Karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut untuk meningkatkan kinerja karyawan disini agar dapat menguntungkan bagi perusahaan, dan bagaimana yang sebaiknya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut. Adapun Informan penelitian dalam penelitian ini adalah 1 orang pemilik Vanesya Sasirangan Tanah Laut sebagai informan kunci.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dengan wawancara bersama 1 orang pemilik kebijakan motivasi dan disiplin kerja karyawan pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut terdapat kurangnya motivasi dan disiplin kerja seperti kenyataan bahwa masih banyak pekerjaan yang belum selesai, masih ada

karyawan yang datang terlambat perusahaan ini, dan masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, kurangnya kinerja atau prestasi karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berkualitas dalam bekerja, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan pada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat.

Pada bab ini akan diuraikan serta menerangkan hasil penelitian tentang permasalahan yang telah dirumuskan pada Bab I. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara mendalam secara langsung kepada pemilik Vanesya Sasirangan Tanah Laut sebagai bentuk pencarian dan dokumentasi langsung di lapangan. Kemudian peneliti juga memakai teknik observasi sebagai cara untuk melengkapi data yang telah ditemukan.

Peneliti juga menggunakan analisis deskriptif kualitatif untuk melihat kondisi alami dari suatu fenomena. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan menggambarkan realitas yang kompleks. Penelitian dengan analisis kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan berdasarkan orang atau perilaku yang diamati.

Dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan mengamati objek penelitian yang kemudian di hubungkan dengan data hasil wawancara dengan pemilik Vanesya Sasirangan Tanah Laut,

maka terdapat pembahasan sebagai berikut :

1. Kebijakan Motivasi dan Disiplin Kerja Yang Telah Dilaksanakan Pada Usaha Vanesya Sasirangan Tanah Laut

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja atau prestasi individu dalam hal ini dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, inisiatif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal sama pentingnya dengan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai

seperti halnya permasalahan yang ada di Vanesya Sasirangan Tanah Laut yaitu kurang nya motivasi dan disiplin kerja.

Adapun disiplin yang dimaksud seperti hadir di kantor tepat waktu, jam istirahat tidak ditambahkan, tugas dikerjakan tepat pada waktunya, tidak menggunakan ruang kantor untuk istirahat pada jam kerja, dan tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi misalkan internet ataupun telepon paralel. Untuk mencegah masalah tersebut, penulis melakukan metode penelitian yang terdiri atas metode pengumpulan data secara observasi dengan analisa deskriptif yaitu menggambarkan dan menguraikan masalah yang ada di Vanesya Sasirangan Tanah Laut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan disini kurang diperhatikan sehingga tugas kerja banyak terhambat seperti masih banyak pekerjaan yang belum selesai, masih ada karyawan yang datang terlambat perusahaan ini, dan masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat. kurangnya kinerja atau prestasi karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berkualitas dalam bekerja, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan pada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan

akan meningkat positif. Motivasi yang diukur dengan menggunakan adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, Menunjukkan sikap jujur, tabah dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka, Menunjukkan sikap ulet dan pantang menyerah jika mengalami kegagalan. Dorongan untuk bekerja dengan baik.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dimensi dan Indikator Motivasi Menurut Zameer, dkk (2014:297), motivasi merupakan keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. Monetary Motivational

1) Gaji

Memberikan upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

2) Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja atau prestasi karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Non-monetary motivational

1) Jaminan kesejahteraan karyawan.

Jaminan tersebut meliputi jaminan kesehatan dan hak cuti yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

2) Perasaan nyaman memiliki pekerjaan.

Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat

karyawan merasa nyaman karena bekerja di perusahaan itu.

3) Promosi

Peningkatan dan pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Disiplin kerja karyawan pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut terdapat kurangnya motivasi dan disiplin kerja seperti kenyataan bahwa masih banyak pekerjaan yang belum selesai, masih ada karyawan yang datang terlambat perusahaan ini, dan masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat.

Adapun indikator disiplin kerja Menurut Sutrisno (2011:94) Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu.
Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
Peraturan dasar tentang cara bertingkah laku dan berpakaian, dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Di tunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan Vanesya Sasirangan.

2. **Kebijakan Motivasi dan Disiplin Kerja Yang Sebaiknya Dilakukan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut.**

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi. Peningkatan kinerja atau prestasi karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen mempelajari sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Usaha untuk bisa terus meningkatkan performanya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. pemilik berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu karyawan untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya.

Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawannya, karena dengan kedisiplin yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan

perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa di dalam organisasi publik sering terjadi aktivitas dan interaksi yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kemampuan dan kreativitas dari karyawan untuk bekerja.

Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan. Apabila motivasi tinggi serta didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja atau prestasi karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya. Hanya yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh semangat kerja dan kemampuan yang tinggi, maka karyawan tersebut hanya memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang, maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya melalui kursus dan pelatihan kerja, namun jika karyawan memiliki kemampuan cukup tetapi tidak mempunyai motivasi yang tinggi, dapat diselesaikan dengan memberikan incentive untuk meningkatkan semangat kerja yang menurun.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seorang manajer perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan

memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut yaitu :

1. Menerapkan Disiplin Kerja Karyawan.

Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan besarnya insentif yang diberikan. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka sebagian besar karyawan akan kurang termotivasi dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai tingkat yang lebih, pimpinan memotivasi karyawannya dengan pemberian insentif non-material yang berupa pujian, keadilan, dan perlakuan yang wajar. Untuk menanggapi permasalahan, pimpinan Vanesya Sasirangan Tanah Laut harus bertindak tegas untuk memberikan sanksi pada setiap karyawan yang melanggar peraturan dengan sanksi yang pantas berupa teguran dan surat peringatan.

2. Menerapkan Sistem Target dalam Penggajian. Guna memacu produktivitas karyawan.

Perusahaan memberlakukan sistem penggajian tertentu, dimana karyawan yang rajin dan bekerja melebihi target yang telah ditentukan akan mendapat gaji yang lebih banyak dari karyawan yang bekerja biasa-biasa saja. Karyawan yang berprestasi, dengan sendirinya akan membentuk karakter yang baik karena adanya keinginan untuk berkembang dan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga tidak

perlu diawasi dengan ketat dalam bekerja.

Untuk lebih mengetahui prestasi kerja karyawan, pimpinan mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara berkala, yaitu : Berdasarkan wawancara dengan Ibu Jamilah, selaku pemilik Vanesya Sasirangan Tanah Laut, sistem pengawasan yang digunakan terdiri dari 2 bentuk, yaitu :

1) Pengawasan Internal.

Pengawasan dari dalam lingkungan kantor, yang dilakukan langsung oleh pimpinan terhadap karyawan mengenai pekerjaan dan kebijakan yang telah ditetapkan serta pengawasan terhadap produksi dan hasil produksi. Pengawasan dilakukan berkala setiap hari atau satu minggu sekali, dengan harapan karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan hasil produksi yang memuaskan.

2) Pengawasan Eksternal.

Pengawasan yang dilakukan dari masyarakat kepada karyawan mengenai apa saja kegiatan yang dilakukan Vanesya Sasirangan Tanah Laut Misalnya, seorang karyawan yang menyalahgunakan wewenang yang diberikan di luar perusahaan untuk hal-hal yang tidak baik maka masyarakat bisa menilai bahwa karyawan itu perlu untuk dilaporkan ke pihak perusahaan.

3. Menciptakan Situasi dan Iklim yang Kondusif bagi Karyawan.

Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Untuk menciptakan situasi tersebut,

Vanesya Sasirangan Tanah Laut seharusnya menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, melindungi pekerja/karyawan dalam program asuransi, sehingga karyawan dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Keamanan, kenyamanan, dan kebersihan tempat kerja juga merupakan prioritas yang diutamakan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang tinggi.

4. Memberikan Insentif.

Vanesya Sasirangan Tanah Laut dalam memberikan insentif bagi karyawan harus adil, yaitu pada bagian-bagian atau unit-unit tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, dimana bagian-bagian tersebut memiliki resiko dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap barang-barang produksi.

5. Memberikan Kompensasi.

Selain kompensasi berupa gaji dan bonus, Vanesya Sasirangan Tanah Laut sebaiknya juga memberikan kebijakan berupa uang makan kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan guna memberikan kompensasi lebih kepada karyawan, bukan hanya sekedar memenuhi ketentuan yang ditetapkan perusahaan, akan tetapi guna memberikan dorongan agar timbul semangat kerja yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun Kebijakan motivasi dan disiplin kerja lainnya yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut yaitu :

1. Melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam pengerjaan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang diberikan dari atasan, pihak perusahaan hendaknya

memperketat pengawasan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan dari pemilik mengenai cara kerja masing-masing karyawan.

2. Kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan pemilik perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Pemilik agar lebih dapat memperhatikan variabel motivasi kerja dalam hal gaji atau bonus yang diberikan kepada karyawan agar nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Adapun Jenis Motivasi yang seharusnya dilakukan pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Cara yang yang seharusnya dilakukan pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu dengan jenis motivasi material dan motivasi non-material secara positif maupun negatif, berupa :

1. Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan. Dalam memenuhi kebutuhan, seorang karyawan membutuhkan gaji dalam bekerja. Gaji diberikan sesuai dengan bentuk pekerjaan baik harian, mingguan, maupun bulanan. Gaji merupakan hal pokok yang harus diberikan Vanesya Sasirangan Tanah Laut kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

2. Bonus

Vanesya Sasirangan Tanah Laut seharusnya menggunakan bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya bonus

yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Bonus diberikan sebagai tambahan uang yang diberikan kepada karyawan karena prestasi yang diperoleh dalam bentuk kerapian, kebersihan, dan ketepatan dalam produksi. Bentuk bonus yang diberikan berupa tambahan gaji dan uang makan. Untuk karyawan yang bekerja melebihi target yang ditentukan akan mendapat bonus 30% dari gaji pokok yang diterima dan bonus juga diberikan untuk karyawan yang mau kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 20% dari gaji pokok yang diterima.

3. Fasilitas Kerja
Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena fasilitas merupakan kebutuhan tambahan yang dapat dirasakan karyawan dilingkungan perusahaan.
4. Penempatan Jabatan
Penempatan jabatan yang diberikan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing karyawan, dengan penempatan jabatan yang sesuai membuat pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kurangnya motivasi dan disiplin kerja pada Vanesya Sasirangan Tanah Laut seperti kenyataan bahwa masih banyak pekerjaan yang belum

selesai, masih ada karyawan yang datang terlambat perusahaan ini, dan masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat. kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berkualitas dalam bekerja, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan pada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Adapun Penerapan disiplin kerja yang masih kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat.

Saran

1. Bagi Pemilik Vanesya Sasirangan Tanah Laut disarankan sebaiknya melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam pengerjaan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yangt diberikan dari atasan, pihak perusahaan hendaknya memperketat pengawasan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan dari pemilik mengenai cara kerja masing-masing karyawan. Pemilik agar lebih dapat memperhatikan variabel motivasi kerja dalam hal gaji atau bonus yang diberikan kepada karyawan agar nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut disarankan untuk kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan pemilik perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi Peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini hendaknya dapat memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya dari faktor kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja dari faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara Prabu Anwar A.A 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Akmal. 2015. *Kebudayaan Melayu Riau (Pantun, Syair, Gurindam)*. Jurnal Risalah, Vol. 26, No. 4, Desember 2015: 159-165
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Assauri, Sofjan. 2016. *Manajemen Operasi Produksi (Pencapaian Sasaran Organisasi Berkesinambungan)*. Edisi 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Burhan, Bungin (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada
- Priansa Juni Donni 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM* - Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Sutrisno Edy 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Avasilcaia Silvia, Rusua Gabriela 2014. *Linking human resources motivation to organizational climate*. 1877-0428 © 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. Selection and peerreview under responsibility of SIM 2013 / 12th International Symposium in Management.
- Hasibuan S.P Malayu H *Manajemen Sumber Daya Manusia* . - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- S.N Hidayati, Heriyanto (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Maksipreneur, 6(1), 67-76
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2016
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. (2011). *Principle Of Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- G, Armstrong & P, Kotler (2012), *Prinsip-Prinsip Pemasaran* Edisi 12 penerbit Erlangga.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), 1-10.
- Soestyo Yoyok & Marjuki Priyono 2016. *Influenc of motivation and dicipline on the performance of employees (studies on,, Cv eastern star home in surabaya)*. Journal of Global

- Economics, Management and Business Research . - 2016. - p. 214.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . - Bandung : Refika Aditama
- Sutrisno edy dalam Singodimedjo 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kecana: Jakarta.
- Suparno & Sudarwati. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma, 12(1), 12-25.
- Sutrisno Edy, 2013, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta
- Sutrisno Edy, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta
- Reksohadiprodjo, Gitosudarmo & Sukanto, Indriyo. 2014. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Penerbit BPF, Yogyakarta
- Tannady, Hendy., Tannady, Henny., Ismuhadjar., & Zami, Alex. (2019). *The Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Job Performance of Healthcare Industry in Province of Jakarta, Indonesia*. Quality: Access to Success,
- Umam, K. (2012). *perilaku organisasi*. bandung: cv pustaka setia.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1. p. 293–298*.