

Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur

Defrizal¹, Musafi Aldilah^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yang diuji, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur. Narasumber penelitian ini adalah 1 pemilik dan 4 karyawan. Metode analisis kualitatif dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan menyimpulkan atau verifikasi hasil penelitian. Hasil penelitian mengenai analisis motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur, Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. Kinerja karyawan Toko Besi Tiga Jaya Makmur di Bandar Lampung dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan dengan baik.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze work motivation and labor discipline in improving the work efficiency of workers at Tiga Jaya Makmur cast iron factory. In this study, two independent variables were tested, namely work motivation and work discipline. The population of this study included workers of the Tiga Jaya Makmur ironworks. The sources for this study are 1 owner and 4 employees. Qualitative analytical methods are performed using techniques of data reduction, data presentation, and conclusion or verification of research results. Research results analyzing work motivation and work discipline in improving employee performance at Tiga Jaya Makmur Ironworks, Bandar Lampung, conclude that work motivation and work discipline play a role important role in supporting employee performance. Employee performance at Tiga Jaya Makmur Iron Shop in Bandar Lampung can be considered good if employee performance is satisfactory and can improve the company's image well.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

* Author. Email: iskandar.aa@ubl.ac.id¹, balqisandzra2020@gmail.com^{2*}.

Pendahuluan

Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang produktif, peluang untuk berhasil menangkap pangsa pasar yang diinginkan meningkat. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) di perusahaan harus mampu melakukan perbaikan secara terus menerus dan proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi orang yang mau belajar, melakukan banyak usaha dan semangat untuk dapat mempromosikan potensi mereka secara maksimal. Laporan tahunan merupakan sumber informasi yang berharga bagi pemegang saham dan investor untuk mengevaluasi kinerja perusahaan.

Motivasi karyawan sangat penting di tempat kerja karena dapat mendorong orang lain untuk melakukan upaya ekstra dan menggunakan semua bakat mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perusahaan, baik tinggi maupun rendah. Karyawan akan cenderung bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi jika tujuan organisasi dipenuhi dengan tekad untuk mencapainya, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi seluruh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hasil rangkaian perbuatan yang mencerminkan sikap ketundukan, ketundukan, kesetiaan, keteraturan, dan kedisiplinan. Faktor-faktor seperti perkembangan keluarga, pendidikan, dan paparan model peran positif di lingkungan sekitar mempengaruhi pembentukan sikap dan tindakan tersebut. Disiplin kerja penting karena membantu individu memahami pentingnya secara sadar dan tegas mengikuti aturan dan pedoman. Kinerja pegawai sangat tergantung pada berbagai aspek yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami sumber daya yang dapat diakses untuk kinerja yang optimal. Sejumlah faktor dapat memengaruhi kinerja, termasuk kepemimpinan yang menginspirasi, budaya perusahaan, dan kompensasi karyawan.

Toko Besi Tiga Jaya Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan perlengkapan dan perkakas konstruksi. Produk yang dijual perusahaan ini antara lain sekop,

palu, paku, cat, besi paku, kayu jenis tertentu, pasir dan semen. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2001 dan saat ini memiliki 4 karyawan. Lokasinya di Sukarame II, Kec. Teluk Betung Barat, Jalan Dr Setia Budi No.36 Kota Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini akan difokuskan pada Analisis motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Besi Tiga Jaya Makmur.

Tinjauan Literatur

Disiplin Kerja

Dalam sudut lain disiplin pegawai dijelaskan oleh Budhi (2017) sebagai kemampuan mengelola perilaku internal. Dengan kata lain, kedisiplinan dalam hal ini meliputi kemampuan pegawai untuk mengendalikan dan mengatur dirinya sendiri sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Perilaku yang terlihat dari karyawan yang disiplin adalah kemampuannya untuk mematuhi standar tersebut secara konsisten dan tekun (Yusuf, 2021). Disiplin kerja dari segi psikologis menunjukkan pengendalian diri yang baik dan kemauan untuk mengikuti standar dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja (Afandi, 2016). Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan cenderung bekerja lebih teratur, konsisten dan akuntabel, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitasnya.

Motivasi

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena dijiwai, didorong, dan dimotivasi untuk melakukan suatu kegiatan dengan kesungguhan, semangat dan tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan mencapai hasil kegiatan itu. Sederhananya, motivasi adalah dorongan atau energi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu dengan semangat dan dedikasi (Kiswanto, 2018; Mardiana & Saleh, 2021). Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka akan bekerja dengan penuh semangat, dengan arah yang jelas dan usaha yang maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat usaha, kreativitas

dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam bidang pekerjaan, pendidikan maupun kehidupan pribadi.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja mengacu pada hasil kerja yang mencakup dua aspek penting. Pertama, kinerja diukur dari mutu atau mutu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan. Kualitas ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan keluaran atau produk dengan tingkat kepatuhan yang tinggi dan memenuhi harapan atau kebutuhan yang telah ditetapkan. Kedua, kinerja juga diukur dari sejauh mana seorang pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kewajiban ini meliputi tugas, tanggung jawab dan peran yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang baik adalah mereka yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan dan secara aktif memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat produktivitas dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Fadzilah, 2006; Kristiyanti, 2012). Penilaian kinerja yang baik memungkinkan perusahaan untuk menilai seberapa besar nilai yang dapat ditambahkan oleh seorang karyawan dan memberikan informasi untuk pengembangan lebih lanjut guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja karyawan menurut Robbins (2018) dapat dilakukan berdasarkan 3 aspek utama yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan penghargaan terhadap tenggat waktu (Hanafi & Zulkifli, 2018). Pertama, hitungan pekerjaan mengukur jumlah pekerjaan atau output yang diciptakan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Ini penting untuk mengevaluasi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran

yang ditetapkan. Kedua, kualitas pekerjaan mengukur sejauh mana pekerjaan atau hasil yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi kualitas atau standar kualitas yang telah ditetapkan. Ukuran ini mencerminkan keterampilan dan keunggulan karyawan dalam memberikan hasil berkualitas tinggi (Hendro, 2018; Permatasari & Latief, 2022). Akhirnya, ketepatan waktu mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek dalam jangka waktu atau kerangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan keteraturan, kedisiplinan dan kehandalan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan mengukur kinerja terhadap ketiga dimensi tersebut, perusahaan dapat mengevaluasi kontribusi dan kinerja karyawan secara komprehensif. Data dari pengukuran kinerja ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, penghargaan atau pengembangan lebih lanjut kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif untuk menyelidiki fenomena yang ada. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam masalah penelitian dan mengumpulkan data yang kaya dan alami. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Besi Tiga Jaya Makmur, dengan satu pemilik dan empat karyawan sebagai informan penelitian. Pengumpulan data akan dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumen. Wawancara akan dilakukan pada tanggal 8 Februari 2023 di lokasi Toko Besi Tiga Jaya Makmur. Metode analisis yang digunakan adalah triangulasi, yaitu menggabungkan banyak sumber data yang berbeda untuk memperkuat validitas hasil penelitian (Bachri, 2010; Wali, 2022). Dengan menggunakan metode kualitatif dan triangulasi data, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Besi Tiga Jaya Makmur.

Hasil dan Pembahasan

Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan dilakukan di Pabrik Besi Tiga Jaya Makmur yang terletak di Jalan dr. Setia Budi, No.36, Sukarame II, Kec. Teluk Betung Barat, Kota Bandar Lampung. Masa studi termasuk wawancara akan dilakukan pada 08/02/2023 di lokasi ini. Pada saat itu peneliti akan melakukan wawancara dengan pemilik dan empat karyawan toko sebagai informan penelitian. Dengan melakukan penelitian di tempat kerja dan pada waktu yang telah ditentukan, diharapkan data yang diperoleh mencerminkan kondisi dan situasi yang sebenarnya terjadi dalam konteks penelitian.

Gambaran Responden

Penelitian ini melibatkan 5 responden sebagai peserta wawancara. Kelima narasumber tersebut antara lain Jaya Makmur, pemilik toko Besi Tiga, dan empat karyawan toko. Pemilik toko berperan sebagai pemberi ide dan wawasan tentang motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan empat karyawan toko sebagai responden akan memberikan pandangannya sebagai pekerja dan bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja mereka di toko. Dengan melibatkan kombinasi pemilik dan karyawan sebagai responden, penelitian ini akan mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang peran motivasi dan disiplin kerja dalam pencapaian kinerja yang baik di Toko Besi Tiga Jaya Makmur. Data yang diperoleh dari wawancara dengan kelima responden tersebut akan membantu peneliti memahami secara komprehensif faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan tempat kerja.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian berdasarkan data nyata dari lapangan menunjukkan pentingnya peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja Toko Besi Tiga Jaya Makmur Bandar Lampung melalui penerapan motivasi dan kedisiplinan. Perusahaan menerapkan strategi reward berupa reward untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, yang merupakan motivasi untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka dalam bekerja. Penggunaan insentif ini

telah terbukti efektif dalam meningkatkan moral dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, Toko Besi Tiga Jaya Makmur Bandar Lampung juga telah menetapkan indikator kinerja sebagai alat untuk menilai kinerja karyawan. Ukuran tersebut mencakup berbagai faktor, seperti efektivitas, efisiensi, keamanan, dan kepuasan pelanggan atau pelanggan. Dengan menggunakan metrik ini, manajemen dapat mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan mereka dan merefleksikan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja berdasarkan metrik kesuksesan memberikan informasi yang jelas dan objektif tentang kontribusi dan kinerja karyawan, membantu perusahaan membuat keputusan yang tepat tentang pengembangan dan penghargaan.

Perubahan pekerjaan juga diakui penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Membuat perubahan pekerjaan yang tepat dan strategis membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ini juga membuka peluang bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan membangun interaksi yang lebih baik dengan lingkungan tempat kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan aspek perubahan pekerjaan dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan karyawan.

Dalam penelitian ini, karyawan untuk memanfaatkan nilai-nilai lingkungan demi kesuksesan. Nilai-nilai perusahaan yang diterapkan di lingkungan kerja dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Dengan memperhatikan nilai dan budaya organisasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan yang membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, penggunaan strategi motivasi, penghargaan, metrik kinerja berbasis keberhasilan, dan shift kerja strategis telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung bagi karyawan oleh Toko Besi Tiga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode ini berhasil meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan interaksi positif dengan

lingkungan kerja, yang pada akhirnya memberikan kontribusi bagi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan dan Saran

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan di Toko Besi Tiga Jaya Makmur Bandar Lampung. Karyawan yang bermotivasi tinggi dan disiplin juga cenderung berkinerja baik. Hal ini berdampak pada kepuasan pelanggan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sebagai saran bagi perusahaan hendaknya lebih meningkatkan upaya untuk memotivasi karyawan, terutama mengenai informasi terkait karir dan jenjang karir karyawan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan lebih memahami profesinya, motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dapat ditingkatkan. Bagi karyawan, penting untuk meningkatkan rutinitas kerja dan bertanggung jawab atas kinerja mereka. Manajer harus memantau kinerja masing-masing karyawan lebih dekat dan dapat mempertimbangkan untuk membentuk tim audit internal yang tugasnya memastikan bahwa kinerja setiap karyawan dimaksimalkan. Akibatnya, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan bekerja lebih efisien. Melalui penerapan rekomendasi diatas diharapkan Pabrik Besi Tiga Jaya Makmur Bandar Lampung dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Lebih jauh lagi, peningkatan kinerja karyawan juga akan berdampak positif pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif. *Jurnal teknologi pendidikan*, 10(1), 46-62.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Elex Media Komputindo.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada PT. Sinar Sosro wilayah pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(1), 12-27.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Kiswanto, M. H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas KOMINFO Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.

- Permatasari, I., Mus, A. R., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 21-30.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Wali, M. (2022). Analisis dan Interpretasi Data Riset Berbasis Digital. *Metode Riset Berbasis Digital: Penelitian Pasca Pandemi*, 89-108. Media Sains Indonesia.
- Yusuf, D. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 320-330.