

Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Karya Apik)

*Moh. Ja'far Shodiq Maksum & M. Oktavian
Universitas KH. A Wahab Hasbullah, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Motivasi
Karyawan,
Disiplin Kerja,
Kualitas
Kinerja
Karyawan.

DOI:



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan Perusahaan / instansi, manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi atau instansi-instansi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : "Analisis Motivasi dan disiplin terhadap kualitas kinerja karyawan (Study pada CV. Karya Apik) " Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang termasuk ke dalam penelitian lapangan lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Karya Apik dengan subjek 9 karyawan Teknik pengumpulan data terdiri dari 2 teknik yaitu wawancara dan dokumentasi . Teknik analisis data menggunakan cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan kongkrit Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Apik, Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Apik, Motivasi dan disiplin kerja berkorelasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Karya Apik

ABSTRACT

Then the idea arises of how all these factors are mutually sustainable so that they influence employee performance based on the description above, it is necessary to carry out research with the title: "Analysis of Motivation and discipline on the quality of employee performance (Study on CV. Karya Apik)" This research uses qualitative methods which are included in Field research at the research location was carried out at CV. Karya Apika with 9 employees as the subject. The data collection technique consists of 2 techniques, namely interviews and documentation. The data analysis technique uses inductive thinking, namely a way of thinking that starts from specific and concrete facts. The results of this research show that motivation influences employee performance at CV. Karya Apik, discipline influences the performance of CV Karya Apik employees. Good work, motivation and work discipline correlate with increasing employee performance at CV. Karya Apik

Howto Cite:

Maksum, M. J. S., M. Oktavian (2024). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. *Management and Education Journal*, 2(1), 8-15.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi, manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisiensi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Menurut Moekijat 1989:139 (Ariana 2016), ada hubungan sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang (Ariana 2016)

Motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal artinya pegawai dalam bekerja harus siap di serang mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. (Febri 2017)

Hal ini perlu perhatian serius dari pihak pimpinan karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja masih lambatnya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan, pola kepemimpinan dan sebagainya. Namun dalam penelitian ini, penulisannya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitanya dengan kinerja pegawai. Berdasarkan kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada CV. Karya Apik. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : "Analisis Motivasi dan disiplin terhadap kualitas kinerja karyawan (Studi pada CV. Karya Apik) "

Abraham Maslow 1943 dalam jurnal (Chairunnisah, KM, and Mataram

2021) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis ndasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

Sedangkan menurut Clayton Alderfer (Prihartanta 2015) mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alfeder mngemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu Perusahaan (Arif, Maulana, and Lesmana 2020), Disiplin kerja yang baik dan tingkat kompetensi pegawai hanyalah dua dari sekian banyak aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini perlu memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi prestasi kerja serta tuntutan pegawai, seperti disiplin kerja.

Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. (Lestari and Afifah 2021).

Cahayani (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi dalam jurnal (Habaora, Riwukore, and Yustini 2021),

Menurut Chatab (2007) Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu ability (kemampuan), motivation (motivasi) dan organization support (dukungan organisasi). Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut: (Chairunnisah, KM, and Mataram 2021).

CV Karya Apik aktif sejak tahun 2019, tepatnya pada tanggal 8 Agustus 2019, sebagaimana tertera pada dokumen resmi perusahaan, Surat izin usaha industri dengan nomor 9120106890489, yang menempati lahan luas 250 dengan koordinat - 7.521415, 112.212295. lebih detail dan terdokumentasi pada akte notaris dengan Register nomor AHU-0046179-AH01.14 Tahun 2019, sesuai dengan data sistem administrasi badan usaha berdasarkan akta nomor 01 tanggal 06 Agustus 2019 yang dibuat oleh notaris Bagus Mukhlasiyanto S.H., M.Kn dyang berkedudukan di Jakarta 07 Agustus 2019.

Faisol selaku owner menceritakan secara terperinci bagaimana arah bisnis furniturnya, Karya Apik awalnya hanya menjual kayu, tapi kemudian kami memulai pengolahan kayu limbah dari pabrik sebagai bahan mebel dan furniture / industri barang bangunan dari kayu Karena adanya pesanan dan permintaan yang meningkat, bisnis Karya Apik kami berkembang pesat, dan kami berhasil mendapatkan beberapa tukang untuk melayani pengerjaan furnitur custom.

Diawal aktivitas CV. Karya Apik focus bidang perdagangan furniture, dengan cakupan penyebaran pemasaran wilayah Jawa Timur, meliputi: Jombang, Mojokerto, Sidoarjo, Nganjuk, Kediri dan ada pula daerah luar provinsi Jawa Timur, semisal daerah di Kawasan Jawa Timur dan juga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berikut adalah visi misi dari CV. Karya Apik Visi :Menjadi industri mebel mebel

rumah terkemuka yang mampu memberikan solusi desain dan kenyamanan bagi masyarakat. Misi :1). Penyediaan produk mebel rumah dengan kualitas terbaik dan harga yang terjangkau. 2). Memberikan pelayanan yang ramah, profesional, dan mengutamakan kepuasan pelanggan. 3). menghasilkan inovasi desain dan teknologi pembuatan mebel, agar dapat bersaing dengan produk lain. 4). Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya menggunakan produk mebel rumah dari bahan-bahan ramah lingkungan dan berkualitas baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan metode maupun data yang di dapatkan dan penelitian ini juga termasuk penelitian lapangan, penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, Lokasi penelitian adalah cakupan wilayah yang menjadi basis penelitian. Dalam penelitian ini lokasi di CV. Karya Apik yang berada di Jombang karena banyaknya pengrajin kayu maka sebab itu kami bertujuan untuk menggali motivasi kepada para karyawan sehingga dapat menghasilkan desain dan hasil yang maksimal.

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data, Adapun teknik pengumpulan data yaitu Wawancara dan Dokumentasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka analisis data menggunakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisa data kualitatif adalah pengelolaan data yang tidak menggunakan teknik stastistika sehingga hasil analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan di dalam sebuah kalimat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faisol selaku owner menceritakan secara terperinci bagaimana arah bisnis furniturnya, Karya Apik awalnya hanya menjual kayu, tapi kemudian kami memulai pengolahan kayu limbah dari pabrik sebagai bahan mebel dan furniture / industri barang bangunan dari kayu Karena adanya pesanan dan permintaan yang meningkat, bisnis Karya Apik kami berkembang pesat, dan kami berhasil mendapatkan beberapa tukang untuk melayani pengerjaan furnitur custom.

Peneliti melakukan analisis data menggunakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan dokumentasi. Dari hasil wawancara mengenai motivasi kepada 9 responden dari karyawan CV. Karya Apik menyatakan bahwa untuk membangun semangat kerja dan meningkatkan produktivitas Perusahaan adalah melalui pengembangan keterampilan bagi karyawan selain itu komunikasi juga menjadi kunci penting memberikan informasi mengenai target kerja.

Disamping dua hal tersebut ide-ide kreatif karyawan dan rasa kekeluargaan juga berpengaruh terhadap inovasi produk-produk baru untuk meningkatkan produktivitas, selanjutnya faktor mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga menjadi motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Hasil dari jawaban responden sangat sesuai dengan teori-teori motivasi yang dinyatakan oleh Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan (Lesmana, Biantara, and Sitardja 2021), yang mengemukakan bahwa dan Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Penulis menyimpulkan bahwa

motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Apik

Standart Operasional (SOP) Perusahaan dapat memberikan panduan yang jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan disiplin dan tepat waktu, akan tetapi di CV Karya Apik belum mempunyai Standart Operasional secara tertulis yang ada hanya secara lisan dan itu sudah menjadi budaya atau lingkungan di CV. Karya Apik bahwasanya peraturan emang ada akan tetapi tidak tertulis.

Hasil dari jawaban responden sangat sesuai dengan teori kinerja menurut suwondo dan Sutanto (2015):

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- b. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
- c. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target dan beberapa narasumber memberikan respon bahwa beberapa factor yang mempengaruhi dalam kinerja mereka Sebagian besar adalah motivasi dari seseorang atasan dan kedisiplinan yang mengatur cara mereka bekerja serta kemampuan yang menjadikanya kinerja lebih efektif dan efisiensi dari jawaban responden sangat sesuai dengan teori Chatab (2007) Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu ability (kemampuan), motivation (motivasi) dan organization support (dukungan organisasi). (Chairunnisah, KM, and Mataram 2021). Penulis menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkorelasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Karya Apik

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan temuan hasil dan pembahasan, secara umum penulis menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh 9 responden yang ada di CV. Karya Apik. Maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Apik.
- b. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Apik
- c. Motivasi dan disiplin kerja berkorelasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Karya Apik

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, Riska. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Paniki I Kecamatan Mapanget Kota Manado." : 1-23.
- Arif, Muhammad, Taufiq Maulana, and Muhammad Lesmana Lesmana. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." Jurnal

Humaniora 4(1): 106–19.

Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. Kinerja Karyawan Teori Sumber Daya Manusia.

Febri, S. 2017. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Akses Pekanbaru." 9(4): 2253–60.

Habaora, Fellyanus, Jefirstson Richset Riwukore, and Tien Yustini. 2021. "Analisis Deskriptif Tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia." Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini 12(1): 31–41.

Lesmana, Iwan, Dheny Biantara, and Meco Sitardja. 2021. "Kelayakan Justice Collaborator Korupsi Republik Indonesia (KPK). Dapat Disimpulkan Cukup Kompleks .," Indonesian Journal of Accounting and Governance 5(1): 47–57.

Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Kinerja 3(1): 93–110.

Prihartanta, Widayat. 2015. "Teori-Teori Motivasi Prestasi." Universitas Islam Negeri Ar-raniry 1(83): 1–11.