

**PERANAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENDORONG KINERJA KARYAWAN PT EMPUNG JAYA ABADI***THE ROLE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION IN ENCOURAGING THE PERFORMANCE OF PT EMPUNG JAYA ABADI EMPLOYEES*

Oleh:

**Mawar F. Oley<sup>1</sup>**  
**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**  
**Lucky O. H. Dotulong<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>mawaroley45@gmail.com<sup>2</sup>olivia.nelwan@gmail.com<sup>3</sup>luckydotulong@gmail.com

**Abstrak:** Setiap perusahaan memiliki berbagai bagian penting untuk menunjang kegiatan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mempermudah pencapaian tujuan, maka kinerja karyawan harus prima. Hal ini akan sangat bergantung pada disiplin dan motivasi setiap karyawan. Disiplin dan motivasi yang baik berperan mendorong kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada 15 orang yang bekerja di PT Empung Jaya Abadi. Informan itu sudah melebihi separuh karyawan dan dianggap cukup memberikan informasi terkait penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja berperan dalam mendorong kinerja karyawan PT Empung Jaya Abadi.

**Kata kunci:** Disiplin, motivasi, kinerja

**Abstract:** Every company has various important parts to support activities and reach the goals. Therefore, employee performance must be excellent. It will depend on the discipline and motivation of each employee. Discipline and good motivation play a role in encouraging employee performance. The method used in this research is descriptive qualitative with purposive sampling technique, that is sampling data sources with certain considerations. Data collection techniques were carried out by interview to 15 employees who worked at PT Empung Jaya Abadi. The informants have more than half of the employees and is considered sufficient to provide information related to this research. The results of this study indicate that work discipline and motivation play a role in encouraging employee performance.

**Keywords:** Discipline, motivation, performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Di era persaingan global seperti sekarang ini, berbagai macam usaha dijalankan pelaku bisnis untuk meraih pasar. Di antara deretan bisnis tersebut, bisnis properti merupakan salah satu bisnis yang paling diminati karena dianggap sangat menjanjikan terutama bagi mereka yang menjalankannya dengan tekun. Tren ini dapat dilihat dari pertumbuhan unit usaha properti seiring dengan bertambahnya pengusaha yang terjun di sektor ini. Di Indonesia sendiri, sektor ini sudah beradaptasi dengan keadaan ekonomi masyarakat ditunjukkan dengan adanya perumahan bersubsidi yang menjadi salah satu program unggulan pemerintah. Media Medcom.id (10 Agustus 2020) menyebutkan, sudah ada 141.700 unit rumah tapak subsidi terjual hingga saat ini. Jumlah tersebut tersebar

di 11.091 lokasi perumahan. Sementara itu, 117.302 unit rumah subsidi masih tersedia bagi masyarakat berpenghasilan rendah (MBR).

Pertumbuhan jumlah penduduk memang telah menjadikan perumahan sebagai salah satu sektor yang sangat dibutuhkan apalagi rumah menjadi salah satu kebutuhan primer manusia. Oleh karena itu, melihat perkembangan pasar dan tingginya kompetisi antar pengusaha, maka sudah seharusnya tiap perusahaan properti memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggerak bisnis.

Manusia menjadi komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia merumuskan strategi berupa visi dan misi dalam perusahaan. Manusia juga berperan menjalankan seluruh proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Pada akhirnya, manusia menjadi faktor kunci terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan juga perlu untuk mengatur tiap-tiap karyawan bekerja sesuai dengan rules yang ada supaya tujuan bisa dicapai. Adapun untuk mempermudah pencapaian tujuan, maka kinerja karyawan harus prima. Hal ini akan sangat bergantung pada disiplin kerja setiap karyawan. Disiplin yang baik berperan mendorong kinerja lebih baik. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41).

Selain disiplin kerja, variabel lain yang berperan mendorong kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam Bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation*, yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Suwatno dan Priansa, 2011:171).

Semua bisnis penting untuk menerapkan disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya termasuk bisnis properti. PT Empung Jaya Abadi Warembungan adalah salah satu perusahaan properti rumah subsidi yang rutin melihat perkembangan disiplin karyawan. Di saat yang sama perusahaan terus memberikan motivasi berupa pemenuhan kebutuhan untuk mendorong kinerja karyawan. Stephen Robbins dalam Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Konsep di atas sangatlah perlu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berperan mendorong kinerja Karyawan PT Empung Jaya Abadi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin

Rivai (2010:825) mengatakan, disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun Malayu S.P Hasibuan (2000) mengatakan, semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Soejono (1986:67) sendiri berpendapat bahwa ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak dapat terlihat dari ketepatan waktu, kesetiaan/patuh pada peraturan yang ada, penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor, dan tanggung jawab yang tinggi.

### Motivasi

Menurut Richard L. Daft (2006) motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Husaini Usman (2011) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Sementara menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## Kinerja

Rivai dan Sagala (2014) menyebut kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2012).

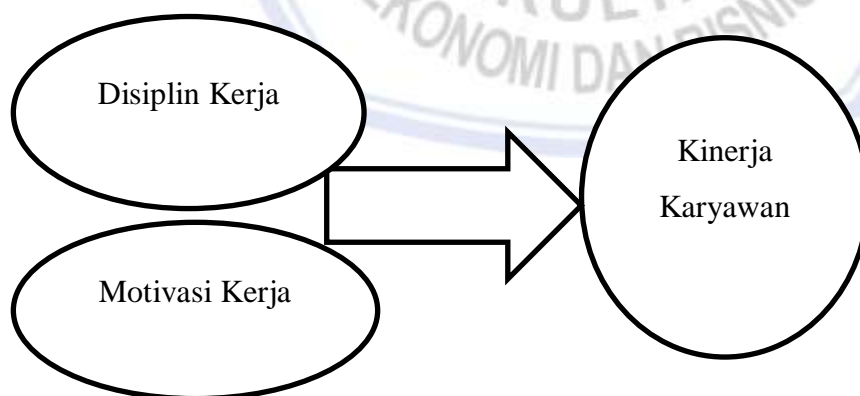
## Penelitian Terdahulu

Tanjung (2015) pada penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan,” menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Ada pula pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Secara simultan, penelitian juga menunjukkan pengaruh yang signifikan di antara variabel tersebut.

Simatupang, Pabalik, dan Nurchasanah (2016), dalam penelitian berjudul “Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong” menyimpulkan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan kinerja pelayanan pemerintahan di Distrik Manoi. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain kepribadian, teladan pimpinan, balas jasa, dan keadilan. Ada juga faktor lingkungan seperti pengawasan melekat, adanya sanksi, ketegasan pemimpin, dan hubungan kemanusiaan. Sementara, faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan publik antara lain sumber daya aparatur, kesadaran masyarakat, dan sarana-prasarana.

Hardianto (2011), dalam penelitian berjudul “Peranan Motivasi Serta Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah (Studi Pada BPTP Jawa Timur di Karangploso)” memaparkan bahwa motivasi dan disiplin kerja BPTP Jawa Timur sudah baik sehingga berpengaruh baik pada kinerja pelayanan publik. Dalam penelitian ini, Hardianto menyimpulkan bahwa pemberian motivasi sudah baik di BPTP Jawa Timur. Ini terbukti dari jumlah informan yang ingin meningkatkan tingkat pendidikan serta keterampilan. Penerapan disiplin kerja juga sudah baik. Pemberian sanksi yang setimpal memberikan contoh yang lain untuk tidak meniru perbuatan yang tidak disiplin.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teoritik, 2020*



## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif. Sedarmayanti dan Hidayat (2011:33) mendefinisikan penelitian deskriptif kualitatif sebagai suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat.

### Populasi dan Besaran Sampel

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan ditentukan sebanyak 15 orang yang bekerja di PT Empung Jaya Abadi. Informan itu sudah melebihi separuh karyawan dan dianggap cukup untuk memberikan informasi. Penentuan subyek menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2013:2019)

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Data yang diambil berupa wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun, pencatatan dan pengdokumentasian berdasarkan observasi lapangan.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2013:231), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2011:317). Pengumpulan data melibatkan 15 karyawan dan pimpinan PT Empung Jaya Abadi.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilihat berdasarkan kriteria keabsahan data. Ada 4 macam keabsahan data yaitu: kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), kepastian (*confirmability*) (Moleong, 2006:220). Kredibilitas untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan sebenarnya. Untuk mencapai kredibilitas dipakai teknik perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan, pengecekan anggota, sumber, diskusi teman sejawat, dan pengecekan kecakupan referensi. Kriteria kebergantungan digunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Cara untuk mencari tahu apakah penelitian dapat dipertanggungjawabkan adalah melalui audit *dependability* oleh auditor independent seperti dosen pembimbing. Sementara untuk kriteria kepastian digunakan untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan cara mengecek data dan informasi serta interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam wawancara yang dilakukan dengan infoman ditemukan jawaban yang bervariasi mengenai peranan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mendorong kinerja karyawan di PT Empung Jaya Abadi. Rata-rata jawaban menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sudah efektif dijalankan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik di bidangnya masing-masing. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sinkron dengan jawaban informan dan memudahkan peneliti untuk merekap setiap jawaban yang ada. Banyak informan yang merespon positif kinerja perusahaan melalui dua variabel yang dimaksud. Meski begitu

ada faktor lain yang juga turut mendorong kinerja mereka. Faktor lain yang dimaksud, didapat peneliti setelah masuk ke dalam ruang penelitian. Disiplin kerja karyawan PT Empung Jaya Abadi tergambar dari tingkat absensi yang dicapai.

Metode absensi menggunakan sidik jari dianggap efektif karena data yang terbaca tepat dan akurat untuk menilai kedisiplinan karyawan. Dari data yang dihimpun, hingga Agustus 2020, disiplin absensi karyawan relatif stabil. Rata-rata kehadiran mencapai 98,5% dari total pegawai yang ada dengan tingkat keterlambatan mencapai 3%. Mudiarta (2001) menyatakan rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Hasil itu menjadi indikasi disiplin kerja cenderung baik dan akan berpengaruh mendorong kinerja karyawan. Selain itu, pemberian perhatian yang tinggi dari pimpinan perusahaan menjadi salah satu motivasi yang mendorong kinerja karyawan di PT Empung Jaya abadi.

**Tabel 1 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Empung Jaya Abadi (Januari 2019 – Agustus 2020)**

Bulan	Tahun	Terlambat	Tidak Terlambat
Januari	2019	24%	76%
Februari	2019	26%	74%
Maret	2019	23%	77%
April	2019	31%	69%
Mei	2019	26%	74%
Juni	2019	35%	65%
Juli	2019	33%	67%
Agustus	2019	27%	73%
September	2019	33%	67%
Oktober	2019	28%	72%
November	2019	22%	78%
Desember	2019	17%	83%
Januari	2020	17%	83%
Februari	2020	15%	85%
Maret	2020	18%	82%
April	2020	10%	90%
Mei	2020	7%	93%
Juni	2020	5%	95%
Juli	2020	10%	90%
Agustus	2020	10%	90%

Sumber: PT Empung Jaya Abadi, 2020

Dari data tersebut, presentasi keterlambatan fluktuatif. Meski demikian, sejak November 2019, tingkat keterlambatan cenderung menurun yang berarti tingkat disiplin karyawan membaik. Hal ini terjadi karena pada Bulan November 2019, perusahaan mulai memperketat sistem fingerprint untuk meningkatkan disiplin karyawan. Selain itu perusahaan mulai mencari formula-formula baru untuk memotivasi karyawan dalam rangka peningkatan kinerja, sesuai harapan yang diinginkan.

Sebanyak 15 informan yang telah diwawancarai pun mengakui perusahaan sudah menerapkan disiplin secara ketat dan memberikan motivasi kepada karyawan dengan baik. Sebagian kecil menyatakan masih perlu ada faktor lain yang harus ditambahkan seperti insentif dan gaji agar kinerja mereka semakin baik. Informan mengungkapkan apa yang mereka ketahui tentang disiplin kerja berdasarkan pengalaman yang mereka alami di dalam perusahaan.

Berdasarkan jawaban dari informan peneliti menyimpulkan, informan rata-rata mengerti informasi yang hendak diberikan dan memenuhi unsur kecukupan informasi. Informasi yang diberikan informan memberikan gambaran kepada peneliti tentang situasi perusahaan. Hal ini juga tergambar dalam hasil yang diperoleh dalam penelitian. Disiplin dan motivasi kerja di PT Empung Jaya signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut berperan dalam mendorong kinerja karyawan.

Dalam wawancara diketahui bahwa penerapan disiplin dalam perusahaan sudah sangat baik sehingga mendorong kinerja karyawan. Sistem *fingering* yang diterapkan membantu manajemen mendata absen karyawan. Manajemen juga memberikan reward dan punishment kepada karyawan-karyawan yang tidak memenuhi aturan yang dibuat. Ada juga *double chek* dari pimpinan kepada karyawan lewat grup di media *whatsapp*. Bagi yang sering terlambat akan didata dan berpengaruh pada gaji di akhir bulan. Dari wawancara tersebut, rata-rata informan mengatakan disiplin di dalam kerja sudah baik. Seperti dikatakan oleh salah satu informan bahwa kedisiplinan sudah baik karena sistemnya diatur dengan bagus. Jam masuk, jam pulang, jam istirahat semua terkontrol. Begitu pun dengan pembagian tugas. Informan lain juga mengatakan sejauh ini disiplin karyawan sudah bagus. Sistem *fingering* menurut informan sangat ketat mendata karyawan yang masuk dan terlambat. Bahkan, ada potongan gaji kalau sering terlambat. Hanya saja ada sebagian kecil informan yang mengatakan masih ada yang sering terlambat. Dibutuhkan tindakan untuk beberapa karyawan yang sering tidak menaati peraturan.

Sementara itu, saat diwawancarai terkait pemberian motivasi kerja juga direspon baik oleh para informan. Menurut mereka motivasi telah dijalankan dengan baik di perusahaan. Salah satu informan mengatakan, karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan. Pimpinan sering turun langsung melihat bawahan. Ada reward yang diberikan kalau kerja dengan bagus. Informan lain mengatakan pemberian motivasi hingga saat ini berlangsung dengan bagus karena pimpinan sering terjun ke lapangan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Di sisi lain menurut informan, pimpinan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sering ada pujian dan reward berupa voucher gratis atau terkadang pemberian sembako di akhir bulan kalau kerja bagus.

Dalam pertanyaan apakah informan merasakan dampak positif dari penerapan disiplin dan pemberian motivasi di dalam perusahaan, rata-rata mengiyakan. Meski begitu, ada juga yang mengatakan perlu juga kenaikan gaji dan pemberian insentif yang berkala. Informan yang diwawancarai juga mengatakan disiplin yang diterapkan perusahaan dan juga pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan. Salah satu informan mengatakan dirinya merasa nyaman saat bekerja karena semua hak didapat mulai dari ruang kerja yang nyaman, gaji yang memadai, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan hal lainnya terpenuhi. Menurut informan lain, faktor disiplin dan motivasi memang sangat mempengaruhi karena hal ini nantinya akan berpengaruh pada kenyamanan kerja. Informan mengatakan kalau kerja sudah nyaman pasti tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari pernyataan-pernyataan di atas peneliti menyimpulkan penerapan disiplin dan pemberian motivasi di PT Empung Jaya Abadi sudah baik dan itu berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban-jawaban informan juga peneliti menyimpulkan karyawan sudah memenuhi unsur disiplin seperti ketepatan waktu, kesetiaan/patuh pada peraturan yang ada (Soejono (1986:67). Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut. Pertama, taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Kedua, taat terhadap peraturan perusahaan seperti cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Ketiga, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Kelima, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

Selain itu, sejalan dengan pernyataan McCormick dalam buku Mangkunegara (2009:94) "Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings." Artinya motivasi kerja dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja juga diperlukan guna memelihara perilaku dan sikap yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga motivasi kerja harus diberikan secara terus menerus kepada karyawan. Tindakan atasan memberikan motivasi juga sejalan dengan pendapat Maslow (1954:370) dengan teori hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian Tanjung (2015) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan." Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Ada pula pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Secara simultan, penelitian juga menunjukkan pengaruh yang signifikan di antara variabel tersebut.

Penelitian juga sejalan dengan penelitian deskriptif kualitatif yang dilakukan oleh Hardianto (2011). Penelitian berjudul "Peranan Motivasi Serta Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah (Studi Pada BPTP Jawa Timur di Karangploso)," ini menyimpulkan bahwa pemberian motivasi baik sehingga berpengaruh baik pada kinerja pelayanan publik. Ini terbukti dari jumlah informan yang ingin



meningkatkan tingkat pendidikan serta keterampilan. Penerapan disiplin kerja juga sudah baik. Pemberian sanksi yang setimpal akan memberikan contoh yang lain untuk tidak meniru perbuatan yang tidak disiplin.

Simatupang, Pabalik, dan Nurchasanah (2019), dalam penelitian berjudul “Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong,” menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain kepribadian, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan. Ada juga faktor lingkungan seperti pengawasan melekat, adanya sanksi, ketegasan pemimpin, dan hubungan kemanusiaan.

Pada penelitian Kumajas, Lengkong, dan Wenas (2016) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo,” menyimpulkan disiplin kerja perusahaan baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian Maduka dan Okafor (2015) berjudul “Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Manajemen disarankan memiliki kualitas dan nilai pribadi yang baik yang akan membantu mereka untuk mengidentifikasi hal-hal yang memotivasi karyawannya dan menerapkannya dengan baik. Hasil Penelitian Hersona dan Sidharta (2017) dengan judul “Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance” juga menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan peningkatan fungsi kepemimpinan, motivasi pegawai dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Direktur PT Empung Jaya Abadi Okto Wongkar mengatakan, selama ini perusahaan berupaya untuk membuat karyawannya disiplin. Selain sistem *fingering*, manajemen juga melakukan pengawasan langsung secara berkala di lapangan. Menurut Wongkar, tiap hari karyawan dievaluasi agar kinerja tetap prima. Manajemen juga menyediakan reward jika ada karyawannya yang selalu bekerja disiplin sesuai aturan. Reward itu berupa pemberian voucher atau sembako di akhir bulan. Ada pula punishment bagi yang kurang disiplin yakni pemotongan gaji. Itu semua sudah menjadi kesepakatan sejak awal kontrak kerja. Manajemen pun selalu berusaha untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi segala kebutuhan mereka. Apa yang menjadi hak karyawan dijamin agar mereka bekerja dengan baik.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

Dari analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan beberapa hal di bawah ini:

1. PT Empung Jaya Abadi telah melakukan penerapan disiplin dan pemberian motivasi dengan baik sehingga mendorong kinerja karyawan di dalamnya.
2. PT Empung Jaya Abadi telah memanfaatkan sumber daya di dalam perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah dibuat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen perlu memberikan perhatian kepada sebagian kecil karyawan yang belum disiplin.
2. Manajemen harus rutin mengecek disiplin karyawan sampai ke tingkat paling bawah.
3. Perlu untuk melihat faktor lain seperti gaji dan pemberian insentif secara rutin agar semakin mendorong kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Akbar, P.S, dan Usman, H. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Daft, R. L. 2006. *Manajemen, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Edy, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Edy, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.

Hasibuan, M. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

————— 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hersona, S. dan Sidharta, I. 2017. *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 15, No. 3. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=international+Journal+Work+Motivation&hl=id&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar#d=gs\\_qabs&u=%23p%3DKm9JpxUFnYUJ](https://scholar.google.co.id/scholar?q=international+Journal+Work+Motivation&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar#d=gs_qabs&u=%23p%3DKm9JpxUFnYUJ). Diakses pada 5 Oktober 2020.

Kumajas, A., Lengkong, V. dan Wenas, R. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15258>. Diakses pada 9 September 2020.

Maduka, E. dan Okafort, O. 2015. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Company in Nnewi*. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 11. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i7/14.pdf&ved=2ahUKEwjT\\_O6p\\_pTsAhWNbisKHeCCBt84MhAWMAV6BAgDEAE&usg=AOvVaw0dBE9Mn1sjchBYXgS0-EKT](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i7/14.pdf&ved=2ahUKEwjT_O6p_pTsAhWNbisKHeCCBt84MhAWMAV6BAgDEAE&usg=AOvVaw0dBE9Mn1sjchBYXgS0-EKT). Diakses pada 5 Oktober 2020.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A.H. 1954. *Motivation and Personality*. New York. Harper & Row.

Medcom.id. 2020. *Sebanyak 117.302 Rumah Subsidi Masih Tersedia*. <https://m.medcom.id>. Diakses pada 9 September 2020.

Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.

Mudiartha U. W. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.

Rivai, V dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Sedarmayanti dan Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.

Simatupang, J.H., Pabalik, dan Nurchasanah, S. 2019. Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan Masyarakat di Distrik Sorong

Sinambela, L. 2012. *Kinerja pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soejono, I. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Jaya Sakti.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

————— 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

————— 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Suwatno H., dan D. J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tanjung, H. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 15, No. 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964>. Diakses pada 6 September 2020.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Hardianto, T. 2011. Peranan Motivasi Serta Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah (Studi Pada BPTP Jawa Timur di Karangploso). *Jurnal Reformasi*. Volume 1, No. 1. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/319684-peranan-motivasi-serta-disiplin-kerja-da-1dea11bb.pdf&ved=2ahUKEwj9v7bOruvvAhUEg-YKHYGAAB0FjAEegQIGRAC&usq=AOvVaw3dXQo5nPdMUnJrAaQsPo0>. Diakses pada 6 September 2020.

