

Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Depot Air Nur Mutiara Tirta Di Bekasi

¹Alya Mutiara Dewi, ²Fatimah Nasywa Azhar, ³Hanazka Syahla, ⁴Eman Sulaeman

^{1,2,3,4}Universitas Singaperbangsa Karawang

2210631020005@student.unsika.ac.id, 2210631020023@student.unsika.ac.id,
2210631020026@student.unsika.ac.id, eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id

Corresponding Mail Author : 2210631020005@student.unsika.ac.id

Abstract : This research aims to determine the influence of work discipline and motivation variables on employee performance at Depot Air Nur Mutiara Tirta. The data collection methods used were interviews with one of the employees and the business owner, as well as direct observation of the company. The results of the study indicate a direct and significant positive relationship between work discipline and motivation variables and the variable of employee performance. Work discipline has a greater impact on employee performance compared to motivation. The implication of this research is that the company needs to pay attention to the work discipline of employees, especially in terms of compliance with the rules and procedures set by the business owner. Additionally, motivation also needs to be improved to enhance employee performance. In conclusion, both work discipline and motivation variables have a significant influence on employee performance in the company, and these factors need to be considered by the company to enhance employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Motivation.

I. Pendahuluan

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, pemilik usaha perlu memperhatikan segala faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab pada era digital dan pasar yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi semakin penting bagi usaha agar dapat bersaing dengan para pesaing. Diperlukan adanya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Upaya yang dilakukan salah satunya yaitu disiplin kerja dan motivasi yang diberikan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap ketulusan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku di sekitarnya atas kesadaran sendiri untuk menyesuaikan dengan aturan, dan disiplin kerja yang mematuhi aturan tersebut akan membantu dalam mempercepat proses pencapaian tujuan yang ditargetkan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dapat disimpulkan, disiplin kerja menjadi faktor yang penting karena mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan bukan hanya menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu, namun kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang ditetapkan perusahaan merupakan aspek lainnya yang mencakup disiplin kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga salah satu faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Dorongan dan dukungan psikologis yang diberikan kepada karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil kinerjanya semakin baik.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan faktor internal atau eksternal mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi produktivitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator tujuan yang ingin dicapai, daya pendorong, membentuk keahlian, pelaksanaan kewajiban, dan pemberian bonus.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karyawan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Depot Air Nur Mutiara Tirta. Di dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan salah satu karyawan, pemilik usaha, dan pengelola usaha. Serta melakukan metode observasi langsung.

Dengan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kondisi internal dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Melalui penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat memberikan informasi dan saran bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif.

II. Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, maupun nilai-nilai yang dapat dipercaya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan sikap tunduk terhadap pengawasan serta pengendalian, sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Menurut Sutrisno (2011) disiplin memiliki dua pengertian, dalam arti yang luas, yaitu melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Dalam arti sempit, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dari perusahaan, pada diri setiap karyawan sehingga menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan

tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam(2012 : 159).

Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam(2000 : 326).

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan pada pegawai Depot Air Nur Mutiara Tirta. Peneliti menggunakan metode wawancara secara langsung kepada salah satu karyawan, pemilik usaha serta pengelola usaha dan melakukan observasi langsung terhadap data Depot Air Nur Mutiara Tirta. Teknik analisis deskriptif kualitatif digunakan dalam mengolah data yang terkumpul menggunakan. Dalam pengumpulan data sampel peneliti menggunakan cara melakukan wawancara serta analisis data melalui observasi langsung.

Tahap selanjutnya, peneliti akan mengolah data dan mencari perbedaan atau kesamaan antara karyawan dengan karyawan sebelumnya yang memiliki tingkat kedisiplinan dan motivasi yang tinggi dengan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan dan motivasi yang rendah. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja serta motivasi kerja kemudian variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dalam analisis data peneliti menggunakan metode wawancara dan observasi.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil wawancara yang peneliti ambil dari narasumber yang merupakan karyawan Depot Air Nur Mutiara Tirta yang berjenis kelamin laki-laki dan berusia 20 tahun, pengelola usaha yang pemilik usaha tersebut yang berjenis kelamin laki-laki dan berusia 51 tahun. Berdasarkan keterangan pemilik, mayoritas karyawan yang pernah bekerja di Depot Air Nur Mutiara Tirta berjenis kelamin laki-laki, membutuhkan pekerjaan yang tidak memiliki standar kualifikasi yang tinggi. Dan pengelola usaha yang merupakan istri dari pemilik usaha yang berjenis kelamin perempuan dan berusia 49 tahun. Serta dari hasil observasi yang diperoleh, rata-rata pekerja tidak bersekolah hingga menengah atas, hanya lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan diharuskan dapat terbiasa dengan pekerjaan berat.

Upaya Menjaga Kedisiplinan Kerja

Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kedisiplinan kerja karyawan, antara lain mengenalkan Standar Operasional Prosedur (SOP) usaha, ketegasan pemilik usaha kepada karyawan yang bekerja, ketepatan waktu kerja karyawan yang telah ditentukan oleh pemilik usaha, taat pada peraturan, bertanggung jawab terhadap tugas, pemberian sanksi ketika karyawan melanggar Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mendukung kinerja karyawan agar terstruktur dengan baik. Pemilik usaha memperkenalkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada karyawannya sebagai acuan dalam melaksanakan tugasnya dan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar atau prosedur yang telah ditetapkan. Pemilik berharap dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), karyawan mampu mengikuti dan mentaati agar mendapatkan hasil yang ingin dicapai.

“Ya pasti dikenalkan dulu sama aturannya biar karyawannya tahu kerjanya apa aja, biasanya juga dibantu dan dikenalkan sama karyawan yang sebelumnya sama langganan-langganan yang biasanya beli air disini biar gak bingung mana aja langganan depot kita”. (OK, 51 tahun).

Selain itu, karyawan mengatakan bahwa sebelum mulai bekerja, pengelola usaha menyebutkan apa saja dan mengajari bagaimana tugas yang akan dikerjakan sebagai pekerjaannya. Pernyataan tersebut berasal dari kutipan hasil wawancara dengan karyawan :

“Sebelum masuk kerja, si Ibu ngasih tau kerjanya apa aja terus di ajarin dulu cara ngisi airnya, nyuci galonnya, harganya per galon berapa, terus juga sama karyawan sebelumnya dikasih tau pembeli yang udah langganan biar nanti setiap habis airnya bisa langsung diambil ke tempatnya terus diisi ulang.”(ZM, 20 tahun).

Ketegasan pemilik usaha juga merupakan indikator keberhasilan disiplin kerja untuk memperbaiki kinerja dalam mengatur waktu kerja karyawan. Pemilik usaha menegaskan jam kerja efektif karyawan mulai dari jam masuk, jam istirahat, jam keluar, jam tambahan atau lembur, serta hari libur agar terkontrol sehingga karyawan tidak sewenang-wenang dalam bekerja. Menurutnya, ketidaktegasan dapat membuat karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

“Pernah tuh waktu karyawan sebelum yang sekarang, karena saya terlalu ngikutin apa yang dia mau, jadi seenaknya. Saya kurang negesin peraturan, dan istri

saya juga terlalu baik sama dianya. Jadi ya pas dapet karyawan baru, saya bikin sanksi aja biar dia ikutin peraturan.” (OK, 51 tahun).

Sehingga pemilik usaha berpikir perlu adanya perubahan dari otoritas sebelumnya, diharapkan penerapan sanksi mampu membuat karyawan segan dalam melanggar Standar Operasional Prosedur (SOP) usaha yang telah ditetapkan dan bersikap tanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Kedisiplinan jam kerja juga sudah ditetapkan oleh pemilik usaha. Indikator ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran usaha Depot Air Nur Mutiara Tirta sehingga tidak hanya usaha, karyawan juga dapat bekerja dengan efektif.

Hasil wawancara dengan karyawan menjelaskan waktu kerja efektifnya dimulai dari jam tujuh pagi hingga jam lima sore dengan istirahat setengah jam dan paling lambat satu jam dari jam dua belas siang. Karyawan juga menjelaskan pekerjaannya tidak selalu ada, terkadang masih bisa mencuri waktu luang untuk beristirahat sembari menunggu pelanggan.

“Saya masuk jam tujuh pagi, sama si Ibu biasanya dibuatkan kopi sama dikasih makanan dulu buat sarapan, mulai kerjanya ya jam setengah delapan. Kalo istirahatnya jam dua belas sampai jam setengah satu atau paling lama jam satu lah, sebenarnya sih boleh aja ngaso sebentar kaya minum, tapi kalau terlalu lama istirahat bisa kena tegur, kalau jam pulang sih jam lima sore. Terus juga ya nggak melulu sering ada pelanggan, jadinya saya bisa istirahat sebentar. Si Ibu juga kalo lagi banyak orderan, suka nyuruh saya istirahat.” (ZM, 20 tahun).

Pengelola usaha menjelaskan waktu kerja efektifnya dan tak jarang memberikan keringanan kepada karyawannya karena dia tahu pekerjaannya yang cukup berat. Tidak masalah jika karyawan beristirahat sebentar setelah melakukan pekerjaan selama karyawan tersebut tetap bertanggung jawab terhadap tugasnya.

“Dari awal kita sudah bilang buat jam masuk itu jam tujuh pagi, istirahat nya jam dua belas siang sampe setengah satu, tapi ya kerjanya berat kayak ngangkatin galon, saya kasih keringanan kalau cuman ngaso atau minum, tapi ada juga kadang karyawan yang kelamaan ngaso atau bahkan ketiduran, kalo udah gitu ya biasanya saya tegur karnakan kan pembeli nunggu airnya buat dianterin kalo kelamaan nunggu mereka bisa beli ke depot lain. Yang rugi kan depot saya juga bisa kehilangan pelanggan.” (DK, 49 tahun).

Berdasarkan keterangan pemilik usaha, pada karyawan yang sebelumnya pernah bekerja dengannya, dia mendapati kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini sangat merugikan usaha dan membuktikan bahwa kurangnya penegasan peraturan sangat berpengaruh negatif.

“Pernah juga ada satu kejadian pas dulu tuh karyawan lama, dia bilangya uangnya di luar banyak yang ngutang gitu pelanggan-pelanggan, pas ditanya ke orang yang dia bilang ngutang malah ternyata udah bayar, pas diselidiki ternyata uangnya dipake buat mancing. Ini emang kita sih lalai jadi kecolongan tapi yaudah jadi pengalaman aja sih kedepannya.”

Penegasan aturan dan prosedur kerja sangat mempengaruhi variabel disiplin kerja. Semakin rendah penegasan aturan dan prosedur kerja, maka semakin menurun pula kesadaran karyawan untuk menerapkan variabel disiplin kerja.

Perusahaan sangat perlu memiliki kebijakan dan aturan yang jelas dan juga disosialisasikan kepada seluruh karyawan agar setiap yang dikerjakan karyawan sesuai dengan SOP perusahaan. Pentingnya untuk menegakkan aturan yang dimiliki secara konsisten agar dapat meminimalisir pelanggaran yang dapat terjadi dan karyawan dapat mengerti bahwa disiplin kerja adalah hal penting yang perlu dipatuhi.

Selain penegakan SOP atau kedisiplinan karyawan komunikasi yang efektif dan baik antara manajemen pengelola dan karyawan dapat sangat membantu kelancaran perusahaan dalam menjaga kedisiplinan. Manajemen pengelola harus mampu menyampaikan tujuannya melalui komunikasi yang baik kepada karyawannya, komunikasi ini harus jelas, dan dapat memberikan imbal balik yang positif juga teratur kepada karyawan. Karyawan juga perlu merasa nyaman saat berada dilingkungan kerjanya dan juga dalam menyampaikan masalah atau hambatan yang mereka hadapi dalam menjalankan dan menjaga kedisiplinan

Pentingnya mengajarkan cara kerja yang baik dan benar dalam menjalankan pekerjaannya hal ini bisa didapatkan melalui pelatihan, karna karyawan perlu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dan juga dapat melakukan pekerjaan yang efektif. Program pelatihan juga pengembangan karyawan sangat dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka dalam memahami lingkup kerjanya termasuk dalam hal disiplin kerja. Pelatihan yang bisa diberikan kepada karyawan yaitu seperti pelatihan manajemen waktu, maupun pelatihan pengaturan prioritas yang dapat membantu karyawan dapat memilih mana yang harus didahulukan dalam pekerjaannya.

Menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja seperti pengakuan kinerja karyawan yang baik dapat merangsang pola pikir karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dapat menjadi insentif yang kuat. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan berupa pujian maupun bonus pada karyawan, ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja melainkan juga dapat meningkatkan efisiensi dan juga kedisiplinan kerja.

Memberikan dukungan dan pembinaan juga tanpa disadari dapat menjadikan karyawan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya sesuai disiplin kerja. Pengelola atau atasan perlu memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawan, Atasan dapat membantu karyawan dengan membrikan arahan yang jelas dan memebrikan bimbingan yang diperlukan agar karyawan mampu dalam menghadapi tantangan yang ada dalam lingkup kerja dan tetap Fokus pada tujuan disiplin.

Membuat lingkungan kerja yang kondusif, dengan terciptanya lingkungan kerja yang kodusif oleh pengelola dan karyawan dapat mendukung serta berperan penting dalam menjaga kedisiplinan . menciptakan lingkungan yang terorganisir, terartur, dan juga terbuka untuk kolaborasi yang dapat membantu karyawan tetap Fokus dan juga selalu dapat menjaga kedisiplinan kerja.

Secara keseluruhan, menjaga kedisiplinan karyawan melibatkan kombinasi langkah-langkah seperti menerapkan aturan yang jelas, komunikasi yang efektif, pengembangan keterampilan, penghargaan, dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan konsistensi dari manajemen dan karyawan, kedisiplinan dapat dipertahankan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Upaya Memotivasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian observasi dan wawancara, upaya yang dilakukan untuk memotivasi karyawan adalah dengan menegaskan kepada karyawan tujuan mereka bekerja, memberikan daya pendorong agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, memberi pelatihan yang sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk membentuk keahlian karyawan, penekanan kewajiban agar karyawan berpikir bahwa mereka bekerja untuk melaksanakan kewajibannya, pemberian bonus atau *reward* kepada karyawan yang hasil kinerjanya baik, dan pemberian kenyamanan di tempat kerja.

Pemberian motivasi sangat berpengaruh dalam kelancaran kinerja karyawan karena pemberian motivasi sama seperti menjaga suasana hati atau emosi seorang karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan mampu memberikan hasil yang maksimal. Seperti pada kutipan yang diambil dari wawancara berikut:

“Saya kerja karena saya kepala keluarga. Ya otomatis jadi tulang punggung keluarga, apalagi saya punya anak. Nyari duit buat beli kebutuhan anak juga kan, ya punya anak kecil mah banyak pengeluarannya kayak beli susu sama popok. Belum lagi buat beli makan sehari-hari. Alhamdulillah pas kerja disini saya bisa sampai nabung lah dikit-dikit, nyisihin uang buat keluarga. Kalau saya jual di atas seratus galon saya di kasih bonus sepuluh ribu” (ZM, 20 tahun).

Pengelola usaha menyebutkan bahwa cukup sulit untuk mendapatkan karyawan yang mau bekerja dengan pekerjaan yang berat. Menurutnya, kenyamanan karyawan salah satu indikator keberhasilan yang mendorong karyawan supaya menetap dengan pekerjaannya.

“Saya tau angkatin galon pekerjaan yang lumayan berat, jadi ya saya berusaha buat bikin karyawan nyaman sama kerjanya. Susah nyari orang yang mau kerja berat kayak gini. Sebelumnya karyawan saya itu orang dekat jadi nggak perlu buat ngontrak, kalau sekarang karyawan saya rumahnya jauh jadi saya kasih tempat buat tidur biar nggak bolak balik ke rumahnya” (DK, 49 tahun).

Motivasi selalu bersifat positif, namun jika salah dan kurang memperhitungkan pemberian motivasi kepada karyawan dapat mengakibatkan kerugian pada usaha tersebut. Sebab, pemberian motivasi yang salah bisa menurunkan kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh pengelola Depot Air Nur Mutiara Tirta dalam wawancaranya :

“Dulu saya pernah pake sistem gaji setiap bulan, dan setiap hari dapet uang makan. Eh karyawan malah seenaknya, penjualan juga setiap hari sepi nggak mencapai target. Jadi sekarang mah kita kasih gaji harian aja per-satu galon seribu terus juga dapet uang makan” (DK, 49).

Memberikan pelatihan kepada calon karyawan sebelum mulai bekerja berpengaruh terhadap hasil kinerjanya. Meskipun pelatihan tidak bersifat formal seperti pada pengenalan Standar Operasional Prosedur (SOP), namun pelatihan mampu menghasilkan sikap kerja yang efektif.

Pelatihan tersebut meningkatkan pengetahuan calon karyawan terhadap apa yang akan menjadi pekerjaannya, sehingga hasil dari pelatihan tersebut diharapkan

calon karyawan mampu bekerja dengan sangat baik. Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan lama :

"Karena saya datang untuk kerja baik-baik, saya juga keluar kerja baik-baik sebelum keluar saya carikan dulu karyawan penggantinya. Saya kenalin ke si Ibu sama si Bapak, kalau mereka setuju saya mulai ngasih tau mana aja langganan air si Ibu, saya juga ngajarin gimana biar bisa jualan sesuai target, kaya cuci galonnya gimana biar cepet. Sampai sekarang juga hubungan saya sama yang punya depot baik-baik aja malah masih sering main kesana". (R, 23 tahun).

Menurut hasil wawancara pengelola, Depot Air Nur Mutiara Tirta sudah beberapa kali mengganti karyawan karena sempat mempekerjakan salah satu karyawan yang tidak memahami dan mematuhi aturan yang dibuat oleh pemilik usaha dan selalu menuntut yang fasilitas dan sarana yang berlebih. Padahal, pemilik sudah menyediakan segalanya dan sudah lebih dari cukup.

Pengelola bermaksud memberikan kenyamanan dengan memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan senang bekerja. Kenyataannya, motivasi tersebut sangat tidak efektif membuat karyawan menyalahi aturan dan sewenang-wenang terhadap pemilik dan pengelola usaha.

"Pernah waktu itu ada karyawan yang keluar karena terlalu banyak kemauan. Kita mah pake karyawan yang mau kerja aja, kita bosnya bukan karyawan, aturannya udah jelas. Saya juga udah ajak dia ngomong baik-baik sebelum dia keluar biar saya juga tau apa masalahnya, tapi malah diam aja cemberut nggak jelas. Yaudah kan mau gimana lagi, besoknya kita tanya ulang lewat telepon buat mastiin jadi atau enggak keluar. Eh, ternyata dia mau naik gaji padahal selama dia kerja uang makan aja saya yang tanggung, makan siang sama makan malam juga disediakan, fasilitas tempat tidur, kamar mandi. Buat gaji itu beda lagi." (DK, 49 tahun).

Memberikan hal-hal yang dibutuhkan karyawan meski kecil pun dapat membuatnya semangat bekerja dan nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan merasa, bekerja pada perusahaan tersebut dan memiliki pemilik serta pengelola yang baik mampu mempertahankan kenyamanan pada pekerjaan yang beratnya.

"Kadang si Ibu suka tiba-tiba ngasih minuman dingin buat saya, apalagi pas panas-panasnya, udah kerja di luar ruangan, anterin galon ke sana-sini, makanya saya suka seneng gitu pas pulang nganterin galon si Ibu udah bawain air es. Bikin semangat lagi kerjanya." (ZM, 20 tahun).

"Pas musim hujan si Ibu juga udah nyediain jas hujan, kalau emang sekiranya hujannya masih aman buat nganterin galon ya dilanjut, saya juga gak enak bikin pelanggan nungguin kan. Ya, depot juga kan punya target penjualan tiap harinya. Tapi kalau sampe hujan angin petir gitu, Ibu nyuruh saya buat berhenti dulu karena takut kenapa-napa." (ZM, 20 tahun).

"Terus kadang saya suka sakit kepala, Ibu suka ngeh kalo saya lagi kurang enak badan, biasanya suka dikasih obat yang di warung. Cuman waktu itu pernah kejadian jatuh dari motor pas lagi anterin galon, kaki saya sampe lecet sama patah tulang, si Ibu ngasih uang buat berobat terus ngasih libur sampe lumayan bisa kerja lagi." (ZM, 20 tahun).

"Kerja yang paling semangat kalau udah deket-deket lebaran soalnya si Ibu sama Bapak suka ngasih THR, udah gitu juga bakal kasih jatah libur buat pulang kampung,

Alhamdulillah sih yang udah-udah juga THR-nya lumayan dapet uangnya juga dapet juga bungkusannya biasanya isinya beras, minyak, sirop, mie sama kue kalengan, kalau ada sisaan THR warung saya juga dikasih kaya kaos gitu." (ZM, 20 tahun).

Dari hasil wawancara tersebut, membuktikan bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang kuat antara satu dengan yang lain dan berbanding lurus atau positif.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung, dapat diambil kesimpulan dari analisis pada penelitian variabel disiplin kerja dan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang berbanding lurus atau positif dan perubahan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Depot Air Nur Mutiara Tirta.

Kedua variabel memiliki hasil penelitian yang sama yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada disiplin kerja, apabila karyawan yang menaati dan memahami segala peraturan, mengikuti prosedur yang ada, waktu kerja efektif memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berarti semakin meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan akan juga semakin meningkat. Produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan pun akan semakin efektif.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh meningkatnya juga motivasi yang diberikan kepada karyawan. Perhatian terhadap pekerjaan, kenyamanan tempat kerja, dan bonus memberi pengaruh yang besar terhadap peningkatan motivasi karyawan. Semakin tinggi perhatian terhadap pekerjaan, kenyamanan tempat kerja dan bonus seorang karyawan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut adalah berbanding positif atau lurus.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi juga memainkan peran sebagai penghubung antara disiplin kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi diidentifikasi sebagai faktor yang menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi rendah.

Terdapat juga faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan dukungan atasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, penting untuk memperhatikan dan mengelola dengan baik faktor-faktor lain di tempat kerja guna mencapai kinerja optimal.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya menjaga dan meningkatkan tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan. Perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan, memberikan

penghargaan dan insentif yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, manajer dan atasan perlu aktif memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

VI. Daftar Pustaka

- Helmi, Fadila, Avin. 2016. "Disiplin Kerja." *Bultin Kerja* 4:32–42.
- Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Confernces Management and Business (NCMAB)* 405–24.
- Karmita, Sagung Binda, I. Wayan Gede Supartha, and Putu Saroyini Priantini. 2015. "TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA ANALIS KREDIT PT . BPD BALI CABANG UTAMA DENPASAR) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Pembangunan Ekonomi Terlihat Dari Meningkatnya Kegiatan Perekonomian Y." 12:947–74.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, and Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 26(2):1–8.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, and Reni Chaerunnisah. 2020. *Kinerja Karyawan*. Vol. 5.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi." *JURNAL SeMaRaK* 1(1):66–82. doi: 10.32493/smk.v1i1.1247.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1):6–12.
- Susi, Yuliana. 2016. "INDIKATOR-INDIKATOR KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL KINI DI PONTIANAK Yuliana." *Indikator-Indikator Kedisiplinan Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak* 1(6):1362–72.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I. Gede Riana. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3(9):533–50.
- Tyas, Rima Dwining, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. P Ertatamina (Persero) Refinery." *Jurnal Administrasi Bisnis* 172–180(1):174.