

KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT SIMED PRAKARSA INDONESIA

Roosna Triyanty

Email: Roosnatriyanty@gmail.com

Politeknik Kridatama Bandung

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and help in improving employee performance at PT. Simed Indonesian initiative. The subjects in this study were 15 employees of PT Simed Prakarsa Indonesia. This study uses a descriptive research approach using a qualitative approach. The results in this study are seen in Table 2. The results of the variables with advanced stages. Several categories at PT Simed Prakarsa Indonesia are at a high level. But this will not affect the discipline of employees who have a value of 4. Encouragement or motivation by employees to give the best to the company. Work performance that is used by employees in a certain period of time, which company works Usually in the form of numbers or certain symbols. Then with these numbers or symbols, other people or employees themselves will be able to find out about the work performance that has been achieved. Based on the answers to the informants who used the information related to them and were very effective.

Keywords: *Discipline, Motivation, Work Achievement*

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap

pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Dalam suatu perusahaan, aktivitas, peran dan tugas yang diemban oleh masing-masing staf dan karyawan tersebut berbeda-beda satu sama lain. Hal ini tergantung kepada pengetahuan, keterampilan, sikap, karakter dan kemampuan karyawan tersebut.

Dengan adanya tugas yang berbeda-beda ini, maka dibutuhkan peranan dan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting yaitu disiplin. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan ataupun sumber daya manusia dan merupakan pelaksanaan yang teratur dari fungsi atau tugas yang berbeda-beda serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan

untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Pada penelitian ini penulis mencoba menganalisa keberadaan PT Simed Prakarsa Indonesia, dimana dari pengamatan pendahuluan, penulis menemukan bahwa karyawan di PT Simed Prakarsa Indonesia tersebut belum sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan yang baik. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, tidur ketika kerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang memiliki banyak karyawan menginginkan agar proses kerja dari masing-masing karyawannya berjalan sesuai yang diharapkan, akan tetapi di dalam proses yang sesungguhnya sering terjadi kendala-kendala yang menghambat kelancaran operasi dalam kegiatan kerja. Adapun peran besar semangat kerja atau disiplin kerja karyawan dan motivasi mempengaruhi seluruh elemen kegiatan baik dari prestasi kerja, pembekalan, pembinaan dan lain-lain. Maka berangkat dari situ, bila di terapkan dengan sebaik mungkin tujuan yang sudah di rencanakan oleh PT Simed Prakarsa Indonesia akan mudah terwujud.

Selain itu, Hasil penulisan ini di harapkan bisa menjadi bahan masukan bagi perusahaan terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang khususnya dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan PT Simed Prakarsa Indonesia dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya bagi yang berminat pada permasalahan kedisiplinan dan motivasi kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik mengangkat permasalahan hubungan antara kedisiplinan karyawan dan prestasi kerja dengan Judul **“Kedisiplinan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Simed Prakarsa Indonesia”**

Kedisiplinan

Disiplin dalam suatu organisasi merupakan ketaatan dan kepatuhan terhadap hukum, undang-undang,

peraturan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku dengan disertai kesadaran dan keikhlasan hati bahwa memang demikianlah seharusnya. Pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau ketertarikan, dan efisiensi. Jadi disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang dapat di harapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab. Berikut ini pengertian dan definisi disiplin :

Menurut Hasibuan (2013) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut T. Hani Handoko, (2014) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Wirawan (2009) “Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi”.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2009) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar”. Menurut Beach dalam Sutrisno (2009) “Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, disiplin hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”.

Dari beberapa pendapat ahli manajemen tentang pengertian disiplin dapat penulis simpulkan bahwa disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela para peraturan dan ketetapan perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gibson, et Al., ahli bahasa Djarkasih (2008:20), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini menunjukan tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan penutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptannya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung megawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturanperaturan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas., bertindak untuk menghukum setiap indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu perusahaan.
- 9.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karna motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2007), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri kita untuk menggapai keberhasilan dari sebuah tujuan. Hal ini dipertegas Agustian (2001) bahwa kekuatan pikiran bawah sadar yang merupakan sugesti, adalah sebuah energi dahsyat yang sekaligus sebagai pilot di dalam diri kita. "Kekuatan energi akan mengalir dan akan membakar semangat Anda.Tetapkan kemauan Anda.Bedakan antara kemauan biasa dengan kemauan yang membara.Rahasia untuk sebuah keberhasilan adalah terus menerus mengingat bahwa, anda lebih baik dari yang anda pikirkan.Keberhasilan tidak memerlukan kecerdasan yang luar biasa.Keberhasilan tidak disebabkan oleh keberuntungan.Keberhasilan ditentukan oleh ukuran dari keyakinan anda untuk

meraih kemenangan. Kesuksesan juga ditentukan ukuran pemikiran dan cita-cita seseorang. Bercita-citalah setingginya.”

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan sesuatu, termasuk menjadi *young entrepreneur* Sarosa (2005). Kebanyakan orang yang berhasil di dunia ini mempunyai motivasi yang kuat yang mendorong tindakan-tindakan mereka. Mereka mengetahui dengan baik yang menjadi motivasinya dan memelihara motivasi tersebut dalam setiap tindakannya.

Prestasi Kerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Bernardi dan Runssel dalam Sutrisno (2009) memberikan definisi “Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009), mengartikan “Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan”. Menurut Maier dalam Sutrisno (2009) “Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2010) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja adalah bagaimana sumber daya manusia tersebut memenuhi standar hasil kerja yang diinginkan perusahaannya.
- Kuantitas kerja adalah jumlah, porsi kerja atau target yang dapat dicapai sumber daya manusia.
- Kecakapan atau keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam memahami dan menjalankan tugasnya.

- Inisiatif atau prakarsa adalah kemampuan sumber daya manusia untuk mengambil tindakan atau keputusan dalam kondisi tertentu.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2009) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009), mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- Role/task perfection, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : (1) Kondisi fisik, (2) Peralatan, (3) Waktu, (4) Material, (5) Pendidikan, (6) Supervisi, (7) Desain organisasi, (8) Pelatihan, dan (9) Keberuntungan.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Selain itu, prestasi kerja juga dapat diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah

- Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- Kecekan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- e. Sikap. Tingkat semangat kerja terhadap sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Siagian (2012) “Untuk melakukan suatu sistem penilaian prestasi kerja yang benar-benar matang yaitu memenuhi empat persyaratan, yaitu keterampilan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif”.

- a. Karakteristik langsung dengan pekerjaan seseorang ialah bahwa penilaian ditunjukkan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Sistem yang praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai.
- c. Standar yang jelas yang menjadi sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritical suatu pekerjaan. Standar itulah yang menjadi tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif. Tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan dalam mempersiapkan suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah dengan takaran-takaran yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Takaran-takaran tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan seperti mudah digunakan, handal, memberikan informasi tentang perilaku yang kritis yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tata Cara Penilaian Prestasi Kerja Karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Simed Prakarsa Indonesia dilakukan dengan cara:

- a. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan dalam jangka waktu 6 (enam) bulan penuh yang dilaksanakan pada akhir bulan berjalan (bulan Mei-November 2018) dan berdasarkan program kerja yang disepakati di awal tahun.
- b. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan menggunakan formulir penilaian prestasi kerja karyawan.

Berikut data kriteria penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Simed Prakarsa Indonesia

Tabel 1 Kriteria Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

A	Istimewa	Nilai 90-100
B	Sangat Baik	Nilai 80-89

C	Baik	Nilai 70-79
D	Cukup	Nilai 60-69
E	Kurang Baik	Nilai ≤ 59

Sumber : PT Simed Prakarsa Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi Sugiyono,(2012). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018 sampai dengan November 2018 pada 15 orang karyawan PT Simed Prakarsa Indonesia.

Menurut Nazir (2011) menjelaskan studi kepustakaan meliputi kegiatan pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh bahan dan referensi yang lebih mendalam tentang kajian yang diteliti. Sumber pustaka yang diteliti berasal dari buku, jurnal, media cetak, dan media elektronik, serta sumber dari literatur lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

Adapun yang dijadikan subjek penelitian adalah PT Simed Prakarsa Indonesia Tahun 2018. Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh keterangan serta menganalisis data sehingga data-data tersebut dapat memberikan informasi untuk penelitian. Sumber data yang diperoleh peneliti melalui observasi dengan mengamati data PT Simed Prakarsa Indonesia. Data juga diperoleh dari berbagai sumber yaitu buku-buku, internet, dokumentasi dan data-data lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk dapat memperoleh bahan pemikiran teoritis dengan tahap penelitian sebagai berikut:

- a. Tahap Orientasi
Tahapan studi persiapan atau studi orientasi dengan menyusun pra-proposal dan proposal penelitian tentatif dan menggali sumber pendukung yang diperlukan. Penentuan objek dan fokus penelitian ini didasarkan atas : (1) isu-

isu umum; (2) mengkaji literatur-literatur yang relevan.

b. Tahap Eksplorasi

Tahapan studi eksplorasi umum, yang dilakukan adalah: (1) penjajagan umum pada beberapa objek yang ditunjukkan untuk melakukan observasi secara global atau disebut *grand tour* dan *mini tour* guna menentukan pemilihan objek lebih lanjut; (2) studi literatur dan menentukan kembali fokus penelitian; (3) diskusi dengan teman sejawat untuk memperoleh masukan.

c. Tahap Member Check

Tahapan eksplorasi terfokus yang diikuti dengan pengecekan hasil temuan penelitian dan hasil penelitian. Tahap eksplorasi terfokus ini mencakup tahap: (1) pengumpulan data yang dilakukan secara rinci dan mendalam guna menemukan kerangka konseptual tema-tema dilapangan; (2) pengumpulan dan analisis data secara bersama-sama; (3) pengecekan hasil dan temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya secara bertanggung jawab. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

2. Norma

Karyawan harus mampu memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

3. Tanggung Jawab

Dengan rasa memiliki PT Simed Prakarsa Indonesia maka hal ini dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kesanggupan karyawan PT Simed Prakarsa Indonesia dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang telah dilakukannya. Berikut ini hasil pengukuran

variabel dengan tahap eksplorasi beberapa kategori

Tabel 2 hasil pengukuran variabel dengan tahap eksplorasi beberapa kategori

No.	Sikap	Norma	Tanggung jawab
1.	4	4	4
2.	3	3	3
3.	3	3	3
4.	4	4	4
5.	4	4	4
6.	4	4	4
7.	4	4	4
8.	4	4	4
9.	4	4	4
10.	3	3	3
11.	4	4	4
12.	4	4	4
13.	4	4	4
14.	4	4	4
15.	4	4	4

Sumber: data diolah dari PT Simed Prakarsa Indonesia

Berdasarkan hasil jawaban dari informan menunjukkan bahwa jumlah informan sebanyak 15 orang karyawan mayoritas memiliki nilai 4 yaitu kategori sangat benar yang berarti bahwa kedisiplinan karyawan di PT Simed Prakarsa Indonesia berada di level tinggi, meskipun masih ada yang memiliki nilai 3 yaitu kategori benar. Namun hal tersebut tidak akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang mayoritas memiliki nilai 4. Nilai 4 itu dikarenakan perusahaan menyediakan fasilitas yang baik bagi karyawan yang memiliki prestasi baik, adanya persaingan yang ketat antar karyawan yang ingin mendapatkan pujian dan adanya sanksi bagi karyawan yang tidak memiliki prestasi. Hal ini disimpulkan dari 15 orang karyawan, terdapat 12 orang memiliki kedisiplinan pada tingkat sangat tinggi dan 3 orang memiliki kedisiplinan pada tingkat sedang serta tidak ada karyawan yang memiliki kedisiplinan pada tingkat rendah dan sangat rendah.

Penerapan kedisiplinan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan suatu cara yang dilakukan setiap organisasi untuk menilai sejauhmana prestasi yang dicapai oleh karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian itu, sesuai dengan pendapat Terry dalam Sutrisno (2009) menyatakan bahwa “Disiplin

merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar”.

Motivasi

Motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan akan dunia kerja
 Sebagai manusia yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya diperlukan pekerjaan untuk menghasilkan uang. Uang diperlukan untuk membeli kebutuhan yang diperlukan untuk hidup sehari-hari manusia.
- b) Posisi
 Jika memiliki pekerjaan guna untuk memenuhi kebutuhan hidup, tidak hanya bekerja yang diinginkan karyawan. Sesuai dengan kebutuhan manusia yang tidak terbatas, maka manusia juga ingin posisi dalam pekerjaan juga enak sehingga akan menghasilkan kompensasi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kebutuhan hidupnya.
- c) Kepemimpinan
 Tuntutan kerja, posisi yang nyaman dan pemimpin yang disukai oleh karyawan yang akan membuat suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai perintah dan prosedur yang harus dilakukan karyawan
- d) Ketakutan
 Takut tidak akan bekerja, takut tidak memiliki uang dan takut tidak dapat memenuhi kebutuhan merupakan suatu alasan manusia untuk memiliki motivasi bekerja
- e) Uang
 Uang merupakan suatu alat pembayaran yang akan ditukarkan dengan barang atau jasa yang diperlukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu manusia harus bermotivasi agar memiliki uang dengan bekerja. Berikut ini hasil pengukuran variabel dengan tahap eksplorasi beberapa kategori:

Tabel 3 hasil pengukuran variabel dengan tahap eksplorasi beberapa kategori

No	Tuntutan Akan Dunia kerja	Posisi	Kepemimpinan	ketakutan	Uang
1.	4	4	4	4	4
2.	3	3	3	3	3
3.	3	3	3	3	3
4.	4	4	4	4	4
5.	4	4	4	4	4

6.	4	4	4	4	4
7.	4	4	4	4	4
8.	4	4	4	4	4
9.	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4

Sumber: data diolah dari PT Simed Prakarsa Indonesia

Berdasarkan hasil jawaban dari informan sebanyak 15 orang karyawan menunjukkan jumlah kategori sangat benar 4 lebih banyak daripada kategori benar 3, ini berarti motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi di PT Simed Prakarsa Indonesia. Itu terbukti dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan akan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun hal tersebut tidak akan mempengaruhi motivasi karyawan yang mayoritas memiliki nilai 4. Nilai 4 itu dikarenakan karyawan memiliki tuntutan dalam dunia kerja, ketakutan tidak bekerja dan karena faktor keuangan guna memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Hal ini disimpulkan dari 15 orang karyawan, terdapat 12 orang memiliki motivasi pada tingkat sangat tinggi dan 3 orang memiliki motivasi pada tingkat sedang serta tidak ada karyawan yang memiliki motivasi pada tingkat rendah dan sangat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku karyawan untuk bekerja yang tergambar dari tuntutan dunia kerja karyawan dalam bekerja mengikuti kebutuhan karyawan, keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan kepuasan karyawan atas prosedur pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hal itu dipertegas Agustian (2001) bahwa kekuatan pikiran bawah sadar yang merupakan sugesti, adalah sebuah energi dahsyat yang sekaligus sebagai pilot di dalam diri kita. “Kekuatan energi akan mengalir dan akan membakar semangat Anda. Tetapkan kemauan Anda. Bedakan antara kemauan biasa dengan kemauan yang membara. Rahasia untuk sebuah keberhasilan adalah terus menerus mengingat bahwa, anda lebih baik dari yang anda pikirkan. Keberhasilan tidak memerlukan kecerdasan yang luar biasa. Keberhasilan tidak disebabkan oleh keberuntungan. Keberhasilan ditentukan oleh ukuran dari keyakinan

anda untuk meraih kemenangan. Kesuksesan juga ditentukan ukuran pemikiran dan cita-cita seseorang. Bercita-citalah setingginya.”

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Standar hasil kerja yang diinginkan oleh PT Simed Prakarsa Indonesia harus dipenuhi oleh karyawan
2. Kuantitas Kerja
Karyawan diusahakan mampu menyelesaikan jumlah porsi kerja atau target tugas yang menjadi kewajiban.
3. Kecakapan atau Keterampilan
Kemampuan karyawan dalam menjalani dan memahami tugasnya.
4. Inisiatif atau Prakarsa

Dorongan atau motivasi yang dilakukan karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang mana di perusahaan prestasi kerja karyawan biasanya dinyatakan dalam bentuk angka atau simbol tertentu. Kemudian dengan angka atau simbol tersebut, orang lain atau karyawan sendiri akan dapat mengetahui sejauhmana prestasi kerja yang telah dicapai. Dengan demikian, prestasi kerja di perusahaan merupakan bentuk lain dari besarnya penguasaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Kemampuan penguasaan pekerjaan tersebut, bisa dijadikan prestasi kerja karyawan.

Agar menghasilkan data yang akurat tentang prestasi kerja karyawan, maka diperlukan evaluasi data yang dilakukan peneliti dengan melihat kriteria hasil penilaian yang ada di perusahaan. Evaluasi Data yang dilakukan peneliti untuk membuktikan pemecahan masalah dan mengetahui sampai dimana kebenaran dari evaluasi yang akan diajukan untuk memecahkan masalah yang terjadi di PT Simed Prakarsa Indonesia Dengan demikian peneliti mencoba menguraikan hasil evaluasi dari hasil penelitian di lapangan yang telah di peroleh dan diolah sedemikian rupa.

Bentuk prestasi kerja karyawan dapat dinyatakan dengan nilai yang berupa daftar hadir dan progress

kerja karyawan. Berikut ini Kriteria Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan:

Tabel 4 Kriteria Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan:

No.	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kecakapan Atau Keterampilan	Inisiatif Atau Prakarsa
1.	83	83	83	83
2.	78	78	78	78
3.	75	75	75	75
4.	83	83	83	83
5.	83	83	83	83
6.	83	83	83	83
7.	83	83	83	83
8.	83	83	83	83
9.	83	83	83	83
10.	78	78	78	78
11.	80	80	80	80
12.	80	80	80	80
13.	80	80	80	80
14.	80	80	80	80
15.	80	80	80	80

Sumber: data diolah dari PT Simed Prakarsa Indonesia

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan peneliti, maka ditemukan hasil bahwa informan sebanyak 15 orang memiliki prestasi yang berbeda-beda. Untuk hasil penelitian yang dilakukan pada informan nomor 1 terdapat hasil yang sangat baik yaitu memiliki score prestasi sebesar 83 informan nomor 11 sampai dengan 15 memiliki score 80 sedangkan informan nomor 2 dan 10 memiliki score 78 dan 3 dengan score 75 yang berarti masih memiliki prestasi yang baik.

Hal ini disimpulkan dari 15 orang karyawan, terdapat 12 orang memiliki prestasi pada tingkat sangat tinggi dan 3 orang memiliki prestasi pada tingkat yang baik serta tidak ada karyawan yang memiliki prestasi pada tingkat rendah dan sangat rendah. Hasil analisis tersebut dilihat dari evaluasi data jawaban informan dengan pertanyaan yang berdasarkan pada indikator-indikator prestasi kerja, kemudian dicocokkan dengan Kriteria Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Simed Prakarsa Indonesia.

Hasil tersebut di atas sesuai dengan Hasibuan (2010) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah bagaimana sumber daya manusia tersebut memenuhi standar hasil kerja yang diinginkan perusahaannya.
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah, porsi kerja atau target yang dapat dicapai sumber daya manusia.
- c. Kecakapan atau keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam memahami dan menjalankan tugasnya.
- d. Inisiatif atau prakarsa adalah kemampuan sumber daya manusia untuk mengambil tindakan atau keputusan dalam kondisi tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja sangat penting digunakan dan diterapkan sedini mungkin dan sudah diterapkan oleh PT Simed Prakarsa Indonesia sebagai arahan untuk membentuk dan melatih seseorang atau karyawan melakukan sesuatu pekerjaan menjadi lebih baik.
2. PT Simed Prakarsa Indonesia telah memiliki standar disiplin yang cukup jelas, tata tertib yang mengatur sistem kehadiran serta hak dan kewajiban karyawan yang harus ditaati.
3. Motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja
4. Penilaian prestasi kerja dilakukan secara tahunan berdasarkan program yang sudah disepakati bersama. Evaluasi prestasi kerja ini meliputi teknis karyawan dan faktor-faktor non teknis seperti kedisiplinan, kreativitas, kerajinan dan lain-lain.
5. Melakukan koreksi dan pencegahan terhadap lemahnya peraturan harus segera diatasi dan dilakukan oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi, karena lemahnya disiplin kerja dalam organisasi secara langsung mempengaruhi moral karyawan maupun terhadap prestasi yang dicapai.
6. Berdasarkan hasil jawaban informan mengenai pertanyaan yang diberikan dengan pedoman wawancara tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban untuk disiplin dan prestasi kerja adalah sangat benar.

REFERENSI

Agustian, Ary Ginanjar (2001) *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Jakarta: Arga.

- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas terhadap motivasi kerja di Dinas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, H, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.
- Sarosa, P. (2005). *Kiat praktis membuka usaha. Becoming young entrepreneur: Dream big start small, act now! Panduan praktis & motivasional bagi kaum muda dan mahasiswa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Untari, D., Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT KIE. *Cano Ekonomos*, Volume 7 No 1 Januari 2018 1-15 2018.

PROFIL PENULIS

Roosna Triyanty, S.S., MM Pengajar di Politeknik Kridatama Bandung dengan NIDN 0430046903