



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 776-781

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatkan Kinerja Karyawan Di Voursharevel Company

Melindaria¹, Helena Anggraeni Tjondro Sugianto²

Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Shanti Bhuana

email: melindaria2114@shantibhuana.ac.id¹, helena@shantibhuana.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami peran motivasi dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan di Voursharevel Company, wilayah Pontianak Kalimantan Barat, dengan harapan dapat menambah wawasan yang lebih mendalam mengenai keterkaitan aspek motivasi dan disiplin kerja yang memberikan dampak pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan etnografi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Teknik analisis data penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu transkrip data, reduksi data, kodifikasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

1. Latar Belakang

Persaingan pada dunia bisnis merupakan hal yang biasa terjadi dalam melakukan suatu usaha, agar dapat bersaing pengusaha dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas baik dari segi barang ataupun jasa yang akan ditawarkan kepada konsumen. Kualitas SDM yang baik tidak hanya bergantung pada keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada motivasi dan disiplin kerja karyawan. Menyikapi hal tersebut, diperlukan kekompakan yang kuat dalam suatu organisasi atau perusahaan serta menetapkan tujuan yang jelas agar para karyawan mengetahui apa yang harus diusahakan agar tujuan yang ditetapkan dapat terlaksana. Oleh karena itu, perlu adanya hubungan yang baik antar sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu, mencapai keuntungan. Voursharevel COMPANY berdiri pada tahun 2022, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *developer* perumahan.

Voursharevel Company menawarkan hunian terbaik untuk keluarga, yang sekaligus dapat menikmati semua kenyamanan dan kemewahan. Voursharevel Company, menawarkan dua tipe jenis rumah mewah yaitu Blue Ruby dan Green Jade. Keunggulan utama perusahaan ini adalah lokasi yang strategis, dekat dengan pelayanan kesehatan, pusat bisnis dan pemerintahan, Universitas Tanjungpura, pusat kuliner, dan pusat perbelanjaan. Perusahaan ini juga mempunyai The Velvet club, dengan 9 fasilitas eksklusif yang dapat digunakan kapan saja oleh penghuni rumah. Voursharevel COMPANY memiliki visi dan misi untuk menyediakan hunian rumah premium dengan fasilitas eksklusif dan konsep *luxury haven*. Untuk mencapai visi misi tersebut, kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan. Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang merasa termotivasi, cenderung lebih bekerja keras, lebih kreatif, dan lebih produktif. Penelitian terdahulu, yang berjudul "Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Engagement pada PT.

Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Bandung" menunjukkan bahwa negara Asia sebagai negara yang memiliki semangat kerja paling rendah, jika dibandingkan dengan negara Eropa. Fenomena yang sama terjadi juga di Indonesia, terkait penurunan tingkat motivasi dan disiplin kerja. Riset yang dilakukan oleh Devita Ayu Nur Fajrina dan Bustanul Arifin Noer (2021) dengan judul *Business Journal: Why Indonesia Must Engage Younger Workers* menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, sementara sisanya 92% lainnya bekerja dengan pola yang monoton. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Hal ini menandakan perlunya perhatian serius terhadap pengelolaan SDM agar dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi kerja.

Kedisiplinan kerja merupakan masalah umum yang terjadi hampir di semua usaha. Disiplin mempunyai peranan penting untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Observasi di lapangan menunjukkan adanya masalah kedisiplinan di Voursharevel Company, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah terbukti dengan, keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, menandakan perlunya strategi untuk meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Voursharevel Company. Pendekatan ini dipilih karena berfokus pada pemahaman yang mendalam melalui observasi dan wawancara, yang berusaha menggambarkan secara mendalam fenomena yang sedang diteliti. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Voursharevel Company, JL. Gusti Hamzah, Sungai Jawi, Kec. Pontianak Kota, Kalimantan Barat. Data pada penelitian ini diperoleh secara langsung antara peneliti dan apa yang akan diteliti, partisipan dalam penelitian ini berjumlah tujuh orang, yang dipilih untuk mewakili karakteristik dan sifat-sifat yang lebih luas dari karyawan Voursharevel Company. Divisi partisipan tersebut terdiri dari: General Manager (Airuna), Marketing Komunikasi (Wiroda), Marketing (Priscanti), Marketing (Devando), Office Boy (Danu), Engineering (Samdi), dan Security (Supano). (Nama-nama partisipan diatas adalah nama samaran/tidak menggunakan identitas asli untuk melindungi privasi). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengumpulkan data dan mengamati secara seksama (Pandawangi.S, 2021). Observasi penelitian ini, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan agar dapat mengetahui kondisi yang sebenarnya dari para karyawan kantor Voursharevel Company. Observasi dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan praktik kerja di kantor Voursharevel Company, melalui pengamatan ini peneliti memperoleh berbagai pengalaman sehingga dapat mengetahui dan memahami lebih dalam terkait kantor Voursharevel Company.

Wawancara

Wawancara dilakukan guna memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada tujuh orang partisipan karyawan Voursharevel Company, yang berupa pertanyaan-pertanyaan berdasarkan rumusan penelitian kualitatif yang telah dibuat. Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara formal yang melibatkan interaksi langsung dengan pihak terkait yaitu, para karyawan Voursharevel Company, sehingga memungkinkan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan komprehensif terkait topik yang sedang diteliti.

Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi digunakan untuk mendukung data penelitian (Saputra 2022), agar lebih jelas dari mana informasi itu didapatkan. Untuk melengkapi data yang telah dikumpulkan, peneliti melakukan dokumentasi seperti, rekaman suara dan foto saat kegiatan wawancara sebagai bukti kegiatan yang telah dilakukan. Adapun secara dokumentasi berupa, rekaman suara MP3 handphone dan bukti foto. Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif yang melalui beberapa langkah dalam pengolahan data yaitu:

Transkripsi Data

Transkripsi data merupakan proses mengubah tuturan hasil perekaman suara menjadi bentuk tulisan, dengan menggunakan simbol-simbol yang mewakili bunyi bahasa (Haryono, 2020). Dalam penelitian ini transkripsi data dilakukan dengan menjabarkan data yang diperoleh dari observasi dan wawancara (rekaman) ke dalam bentuk tulisan yang komprehensif.

Reduksi Data

Reduksi data merupakan cara mempertegas, memperpendek, dan memilih hal yang penting untuk mengatur data secara lebih teratur dan jelas sehingga dapat menarik kesimpulan yang diperoleh dari pokok temuan. Dalam mereduksi data, peneliti telah mengumpulkan data serta informasi yang didapat dari hasil observasi dan wawancara juga melakukan pencarian di situs internet yang berkaitan dengan penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis dan dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Kodifikasi Data

Kodifikasi data merupakan metode pengorganisasian menurut kategori (Basuki, 2024). Proses pengkodean data dalam penelitian ini dilakukan dengan memasukkan kembali data yang relevan.

Penyajian Data

Penyajian data adalah proses menunjukkan data yang didapatkan dari fakta di lapangan, terkait permasalahan penelitian (Nurindah, 2022). Pada penelitian ini penyajian data dilakukan dalam bentuk kualitatif yang berupa teks naratif (berbentuk catatan tertulis di lapangan). Tujuan dilakukan penyajian data, untuk dapat melihat gambaran secara menyeluruh dan bagian-bagian tertentu dari penelitian.

Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan, hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan proses terakhir yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data secara terus-menerus baik pada saat pengumpulan data ataupun setelah pengumpulan data.

3. Hasil dan Diskusi

Voursharevel *Company*, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti dan perumahan, yang memiliki tujuan untuk menyediakan hunian rumah premium dengan fasilitas *exclusive* dan *konsep luxe haven*. Guna mencapai tujuan perusahaan perlu adanya motivasi dan disiplin yang baik dalam perusahaan, yang mempunyai peranan dalam kualitas dan kinerja para karyawan Voursharevel *Company*. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan ditemukan beberapa aspek yang memberi dampak pada penurunan kinerja karyawan di Voursharevel *Company*:

Disiplin waktu yang belum optimal, tidak konsisten dalam performa kerja, rutinitas kerja yang berulang. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan ditemukan beberapa aspek yang mendorong peningkatan motivasi kerja pada karyawan di Voursharevel *Company*: Kekompakan tim kerja, tanggung jawab atau kewajiban kerja, *passion* yang dominan, *feedback* positif, lingkungan kerja yang sehat, reward, partisipasi karyawan, interaksi positif antar atasan dan karyawan, benefit tambahan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan terdapat beberapa hambatan motivasi kerja karyawan pada Voursharevel *Company*: Cuaca yang tidak kondusif, kelelahan fisik, keterbatasan dalam pengelolaan diri, rasa jenuh. Motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan dalam peningkatan kinerja karyawan di Voursharevel *Company*. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi baik dari lingkungan kerja ataupun perusahaan cenderung memperlihatkan produktivitas kerja yang meningkat. Disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja, disiplin kerja mencakup patuh kepada aturan perusahaan, waktu, cara berpakaian, dan tanggung jawab ketika melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Secara menyeluruh untuk dapat memperoleh kinerja yang optimal membutuhkan peran motivasi dan disiplin kerja yang baik agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan.

Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Voursharevel *Company*

Dalam wawancara yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai peran dalam peningkatan kinerja karyawan:

Reward: Karyawan merasa termotivasi dalam bekerja ketika mendapatkan reward sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Karyawan "A" mengatakan "*Dalam melakukan pekerjaan pastinya harus memiliki motivasi yang bagus, terkadang kantor akan memberikan reward pada karyawan yang rajin saat melakukan pekerjaan*". Hal berikut menunjukkan bahwa reward menjadi motivasi yang mendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan Voursharevel COMPANY.

"P" menambahkan "*Untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat memberikan penghargaan disetiap pencapaian karyawan*". Hal tersebut menunjukkan bahwa penghargaan membuat karyawan merasa dihargai atas pencapaian yang diraih dan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Lingkungan kerja positif: Lingkungan kerja yang positif memberikan dampak positif bagi pengembangan motivasi kerja karyawan.

"P" mengatakan "*Salah satu yang membuat termotivasi dalam bekerja adalah, pengembangan lingkungan yang nyaman agar dapat membawa karyawan ke jenjang karir yang lebih bagus lagi*". Lingkungan positif mendorong karyawan untuk mencapai tujuan karir serta dapat menciptakan gairah kerja yang lebih bersemangat.

"S" menambahkan "*Lingkungan kerja yang nyaman membuat lebih semangat saat bekerja*". Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif menjadi motivasi karyawan yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

“W” juga mengatakan lingkungan kerja berdampak pada motivasi karyawan “*Jika mempunyai komunikasi yang baik di lingkungan kerja, pastinya akan membuat perasaan senang dan pekerjaan juga pasti lancar*”. Hal ini menandakan lingkungan kerja yang disertai komunikasi efektif dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien.

Partisipasi: Keterlibatan karyawan dalam bekerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

“S” mengatakan “*Ketika bekerja supaya kinerja karyawan meningkat perusahaan harus lebih memperhatikan security, jangan dipandang hanya sebagai security namun diikutsertakan dalam setiap kegiatan*”. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan penting untuk meningkatkan kinerja.

Gaji: Gaji dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

“P” mengatakan “*Yang membuat semangat dalam bekerja adalah ketika mendapatkan feedback balik, seperti gaji yang menjadi motivasi untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan*”. Gaji meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Deadline: Memberi tekanan pada karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien.

“A” mengatakan “*Saya menilai tingkat disiplin saya dari deadline kerja, jadi deadline tersebut sebisa mungkin dikerjakan sebelum tenggat waktunya*”. Hal ini menunjukkan deadline mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan bekerja dengan lebih keras.

Peraturan: Peraturan mempunyai peranan besar dalam menjaga tingkat disiplin karyawan.

“A” mengatakan “*Jika perusahaan ingin karyawannya lebih disiplin maka harus ada peraturan agar disiplin dalam waktu*”. Peraturan dapat memberi dampak pada kedisiplinan karyawan, perusahaan harus bisa menetapkan peraturan yang jelas bagi para karyawan agar dapat diikuti dan dipatuhi dengan baik oleh setiap karyawan.

SOP: SOP mendorong tingkat motivasi dan disiplin karyawan.

“DE” mengatakan “*Saya merasa termotivasi, karena mengikuti SOP*”. Standar operasional pekerjaan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Teori Yang Mendasari Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki banyak dampak positif pada karyawan (Farantika et al., 2024), dampak positif dari motivasi kerja yang diberikan, dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih bersemangat. meningkatkan kemampuan para karyawan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan produktivitas pegawai, serta dapat memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan, serta membina lingkungan dan hubungan kerja yang positif juga sehat. McClelland mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan yang membuat individu tersebut termotivasi, kebutuhan-kebutuhan tersebut penting untuk dipahami, karena dapat memberikan manfaat bagi pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien. Menurut Ridha (2020), terdapat tiga kebutuhan utama yang dimiliki manusia yaitu:

Kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Need for achievement*)

Individu dengan kebutuhan ini cenderung menetapkan tujuan yang jelas di awal agar mempermudah proses pencapaian tujuannya dan kemudian berupaya dengan semaksimal mungkin untuk berhasil mencapai tujuan tersebut. Individu lebih sering termotivasi dengan pencapaian pribadi yang diperolehnya dan merasa puas ketika berhasil melewati tantangan dan masalah yang sedang dihadapi. Individu yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung memiliki karakteristik seperti tekun dalam mengerjakan apapun, disiplin baik dalam waktu dan penampilan, dan kemampuan menghadapi resiko dengan pertimbangan yang bijak.

Kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial (*Need for affiliation*)

Menunjukkan keinginan individu untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dengan orang lain, kebutuhan ini sangat penting dalam konteks sosial, di mana interaksi dan koneksi antar individu dapat memberikan pengaruh bagi kesehatan mental dan emosional individu. Individu yang memiliki kebutuhan ini cenderung mempunyai keinginan untuk mengendalikan orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Individu dengan kebutuhan ini biasanya memiliki ambisi yang kuat untuk menempatkan dirinya pada posisi pemimpin agar dapat menggerakkan suatu kelompok. Terdapat dua jenis kebutuhan berkuasa yaitu: kebutuhan berkuasa untuk pribadi (untuk mengendalikan orang lain demi keuntungan pribadi) dan kebutuhan berkuasa sosial (menggunakan kekuasaan untuk kebaikan bersama). Motivasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan antara keduanya terletak pada sumber dorongan atau niat di balik tindakan tersebut. Masing-masing jenis motivasi ini memiliki cara kerja dan dampak yang berbeda dalam mencapai tujuan.

Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (1995), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang anggota organisasi untuk bersedia dan bersemangat dalam menggunakan kemampuan, keahlian, atau keterampilan serta waktu dan tenaga mereka

untuk memenuhi tanggung jawabnya. Menurut Stephanie (2020), motivasi intrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri orang. Motivasi ini menciptakan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun individu, yang dimana keduanya dapat terpenuhi (Herawati, 2021). Nurhayati (2022) berpendapat bahwa terdapat faktor yang mendorong motivasi intrinsik, yaitu antara lain: Rasa tanggung jawab, penghargaan, pengembangan dan kemajuan.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk pada segala hal yang diperoleh melalui pengamatan pribadi, atau melalui rekomendasi, anjuran, atau dorongan dari orang lain (Ena & Djami, 2021). Menurut (Mayoan et al., 2015), terdapat dua faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik yaitu: Gaji atau upah, dan kebijakan atau peraturan.

Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan membutuhkan motivasi untuk mendorong dirinya supaya dapat mencapai tujuan dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan pemaparan berikut, motivasi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja individu.

Teori Yang Mendasari Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan menurut Artiyany (2021), adalah kualitas karyawan yang secara sadar menaati kebijakan atau arahan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, diperlukan kedisiplinan. Tanpa adanya kedisiplinan, kinerja dapat menurun dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Diana dan Rahmat, 2022). Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, disiplin kerja merupakan salah satu komponen manajemen perusahaan, yang tugasnya adalah memastikan bahwa perusahaan menjalankan operasinya sesuai dengan pedoman operasional yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi terkait.

Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Kompensasi Yang Di Berikan Oleh Perusahaan

Besarnya kompensasi yang diberikan Kompensasi yang sesuai berperan sebagai pendorong utama bagi para karyawan. Karyawan cenderung menunjukkan sikap disiplin yang lebih tinggi ketika mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah karyawan berikan.

Pedoman Perusahaan

Ada atau tidaknya pedoman yang jelas Menurut Madyarti (2021), pemimpin memiliki peranan penting dalam memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Pedoman yang terarah, akan karyawan lebih mudah memahami tanggung jawab yang diberikan sehingga kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya tetap terjaga (Saputro, 2020). Tanpa pedoman yang jelas, dapat membuat karyawan mengalami kebingungan dan dapat menurunkan tingkat disiplin kerja.

Keberanian Pimpinan Dalam Bertindak

Sikap kepemimpinan yang berani dan tegas dalam mengambil keputusan, sangat penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin. Apabila pemimpin menunjukkan keseriusan dalam menegakkan standar kerja, akan membuat karyawan lebih mungkin untuk mematuhi peraturan yang ada (Azizah, 2023).

Pengawasan Pimpinan

Pengawasan berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan mematuhi prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan (Ach.Taufik Rahman et al., 2021). Pengawasan dilakukan dengan pemantauan secara langsung, namun juga memberikan dukungan dan umpan balik pada karyawan. Apabila karyawan merasa diawasi dengan baik, maka karyawan tersebut cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan disiplin kerja yang dimiliki (Kartika Herdianty et al., 2024)..

Perhatian Pimpinan

Perhatian pemimpin pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaannya

Teori Yang Mendasari Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi, yang diperoleh oleh individu berkenaan dengan tugas-tugas yang diamanahkan kepada individu tersebut. Menurut Rivai Zainal dan Ahmad (2008), kinerja merupakan tingkat

keberhasilan seseorang secara menyeluruh pada periode tertentu, sebagai standar hasil kerja yang telah ditentukan di awal dan disepakati bersama. Kemudian menurut Pohan (2018), kinerja merupakan elemen penting dalam proses kemajuan dan perkembangan tiap perusahaan, apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tinggi maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya apabila kinerja mempunyai tingkat yang rendah maka perusahaan akan semakin sulit mencapai tujuannya. Berdasarkan pemaparan dari para ahli-ahli tersebut mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian pekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan untuk memberi kontribusi pada perusahaan tempat karyawan bekerja.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor pendorong motivasi kerja yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, antara lain: Lingkungan kerja positif, kompensasi yang sesuai, pengembangan karir, sistem reward, dan partisipasi aktif. Disiplin kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja, di mana penerapan SOP dan peraturan jelas menciptakan lingkungan kerja teratur. Penetapan deadline juga membantu karyawan dalam menentukan prioritas, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di *Voursharevel Company*. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan positif serta disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Referensi

1. Adipradana, Mahaputra. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan)." *Diponegoro Journal of Management* 10(1): 1–13.
3. Anwar, Rani. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu." *Forbiswira (Forum Bisnis Dan Kewirausahaan) - Sinta* 4 10(1): 64–71. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i1.886>
4. Artiyany, Megawhati. 2021. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Ibnu Sina YBW Umi Makassar." *Cross-border*4(2): 847–56.
5. Cahya, Dicky Dwi, Muhammad Imanuddin, and Kandias Saraan. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Cristine, Marya Yully. 2024.
6. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar." *Kindai* 20(1): 060–075. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
7. Diana, Tri, and Didi Rahmat. 2022. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten 50 Sanggau." *Jurnal Ekonomi STIEP* 7(1): 25–33. <https://doi.org/10.54526/jes.v7i1.84>
8. Efrem Jelahun, Felisianus. 2022. "Aneka Teori & Jenis Penelitian Kualitatif (Sebuah Review Pada Buku Second Edition-Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approachers, London: SagePublication, 2007, Jhon W. Creswell)." *Akademia Pustaka*: 24.
9. Farantika, Elsa Dewi et al. 2024. "Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi." (4).
10. Gerung, Chessy Jenifer, Lucky O. H. Dotulong, and Michael Ch Raintung. 2022. "Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(2): 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
11. Helmi, Apin Fadhillah, and Prijati Prijati. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(2): 2–18.
12. Nasution, Dini Andriani, and Nurhayati. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan batu Selatan." *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 2(1): 854–60.
13. Nurindah, Fitri. 2022. "Analisis Data Penelitian Kualitatif" *Makalah Ini Disusun Dalam Rangka Memenuhi Tugas Mata Kuliah Metode Penelitian Kualitatif Yang Diampu Oleh : Rafika Ulfa , M . Pd , OLEH : Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.* (02200925).
14. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Komunikasi Verbal Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 9(1): 43–52.
15. Saputra, Ardiansyah, and Syarif Ali. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kelompok Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI Di Jakarta." *Owner* 6(2): 1772–84. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
16. Savitri, Fania Mutiara et al. 2023. "Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Ar Rahmah Tour Kendal." *JUMPER Jurnal Manajemen dan Pemasaran* 1(2): 2985–492. <https://doi.org/10.51771/jumper.v3i1.1029>
17. Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1024-1040. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>
18. Wiranawata, Hilmi. 2021. "Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja." *Jurnal Manajemen* 8(4): 24–47.