

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI *COVID – 19* STUDI KASUS PT TELEKOMUNIKASI SELULER (GraPARI) KOTA MAKASSAR)

Fadilah Septari Zandrah¹, Adi², Jusri³

^{1,2,3} STIE Makassar Maju
aditweingberg@gmail.com¹

Abstract

his study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Cellular Telecommunications (GraPARI) Makassar. The sample used was 56 respondents from the entire population. The analytical method used is descriptive analysis and statistical analysis. Statistical method using Multiple Linear Regression Analysis, with statistical test hypothesis testing t. The results of the analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance where t count is greater than t table ($3.614 > 2.00575$) and discipline has a positive and significant effect on employee performance where the t count is greater than t table ($2.177 > 2,00575$).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar. Sampel yang digunakan sebanyak 56 responden dari keseluruhan populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($3,614 > 2,00575$) dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,177 > 2,00575$)

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Berawal dari kota Wuhan di China, virus jenis baru ini telah menyebar ke seluruh dunia, mengakibatkan terciptanya penyakit coronavirus 2019, juga dikenal sebagai COVID-19. Tentu saja, ini adalah kondisi serius yang tidak boleh diabaikan. Pandemi COVID-19 juga telah dinyatakan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020... Alasannya, istilah "pandemi" tidak mengacu pada jumlah penyakit yang tinggi, melainkan sejauh mana

penyebarannya. Patut dicatat bahwa dalam kasus pandemi COVID-19, ini adalah penyebab pertama dan paling umum dari viirus corona, yang telah hadir sejak tahun lalu (2020). Ketika Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global, 118.000 kasus telah dilaporkan di 110 negara. Penyakit tersebut, menurut Direktur WHO Tedros Adhanom Ghebreyesus saat itu, bukan lagi masalah kesehatan masyarakat, melainkan krisis yang melanda seluruh elemen umat manusia. Akibatnya, setiap orang harus melakukan

bagian mereka untuk mencegah penyebaran virus.

Beberapa instansi pemerintah dan swasta di Makassar telah menerapkan kebijakan work from home (WFH) dan work from office (WFO) bagi pegawainya dalam upaya memutus mata rantai penularan COVID-19. Pihaknya telah melaksanakan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam hal Surat Keputusan Wali Kota Makassar nomor 31 tahun 2020 pasal 7 yang membahas rekomendasi pelaksanaan protokol kesehatan di Kota Makassar, khususnya di PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar.

Dalam situasi tersebut, PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar mengikuti protokol kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, antara lain menggunakan masker, menjauhi keramaian, dan mencuci tangan dengan sabun tangan yang diberikan oleh PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar. Hal ini juga berlaku bagi karyawan dan staf PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar, karena pandemi COVID-19 telah memaksa karyawan untuk bekerja lebih lama dari yang seharusnya. Misalnya, setiap karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar, namun target penjualan yang ditetapkan belum tercapai karena pandemi COVID-19 dan penerapan protokol kesehatan yang sangat ketat dari pemerintah. PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar kehilangan keinginan dan disiplin kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Telekomunikasi Seluler (GraPari) adalah pihak manajemen memberikan reward/bonus jika karyawan karyawan dalam hal ini customer service dan front liner lainnya dalam melaksanakan target penjualan yang telah ditetapkan oleh

manajemen GraPari membuat karyawan termotivasi. dalam mengejar reward/bonus yang ditetapkan oleh manajemen, dan disiplin kerja itu sendiri adalah setiap bagian atau departemen PT Telekomunikasi Seluler (GraPari) harus memenuhi standar tertentu.

PT Telekomunikasi Seluler (GraPari) memberlakukan disiplin kerja, di sini mulai dari giliran setiap karyawan hingga pukul 07:30, setelah itu ditemukan masalah seragam dan dikonfirmasi pada sore hari akibat penggunaan seragam yang tidak sesuai. Jika seorang karyawan tidak menghadiri pengarahan atau terus melakukan kesalahan, ketua tim akan mengeluarkan peringatan agitasi sebanyak tiga kali. Jika Anda terus mengulangi kesalahan yang sama dan tidak menerima teguran yang benar, Anda akan didenda berupa surat peringatan. Pada titik ini, gaji karyawan akan dibagi dua dibandingkan dengan upah yang diterima (50 persen), dan Telkomsel akan membuat pilihan kontrak kerja.

Perusahaan, khususnya PT Telekomunikasi Seluler (GraPari), harus mengkaji motivasi dan disiplin kerja di masa pandemi saat ini agar dapat membantu kinerja karyawan sesuai dengan motivasi dan disiplin kerja. Sebagai contoh, penelitian Muklis Riyadi (2016) tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan industri percetakan di Karesidenan Banyumas dapat dibandingkan dengan motivasi dan disiplin kerja PT Telekomunikasi Seluler (GraPari). Penelitian ini menemukan bahwa karyawan di perusahaan percetakan memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dan kurang optimal bagi karyawannya, khususnya karyawan percetakan di perusahaan daerah, dilihat dari sikap dan perilakunya.

Tinjauan Pustaka

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu insentif yang menyebabkan karyawan siap dan mau mengembangkan kapasitasnya untuk membangun keterampilan dan kemampuan tenaga kerja, serta memulai berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya untuk mencapai tujuan. maksud dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian. 2008: 138).

Motivasi kerja, menurut definisi di atas, adalah segala sesuatu yang dapat menginspirasi atau mendorong individu atau kelompok kerja untuk bekerja menuju tujuan bersama. Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasakan keinginan atau kebutuhan yang kuat untuk menyelesaikan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menawarkan energi untuk bekerja atau memandu aktivitas saat bekerja, serta membuat karyawan menyadari bahwa tujuan perusahaan dan ambisi pribadi saling terkait.

B. Disiplin Kerja

Penerapan disiplin penting bagi perusahaan karena disiplin mengandung aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Dengan disiplin diharapkan ia dapat mengefisiensikan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sementara itu, karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap ketaatan, penghargaan, dan kepatuhan

terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswa dapat menyelesaikannya dan tidak akan menghadapi konsekuensi jika tidak mengikuti aturan (Sastrohardiwiryo, 2003).

C. Kinerja Karyawan

Setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi dan kinerja yang berbeda-beda dalam berkomunikasi dengan Anda, kinerja adalah masalah individu. Karena setiap orang memiliki bakat yang berbeda untuk menyelesaikan pekerjaan, kinerja benar-benar merupakan hal yang individual. Kinerja ditentukan oleh campuran bakat, usaha dan kesempatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan seorang karyawan selama periode waktu tertentu, dengan fokus pada posisi karyawan selama waktu tersebut. Istilah prestasi berasal dari kata performance, yang mengacu pada seseorang yang telah menyatakan prestasi kerja yang sungguh-sungguh.

Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya merupakan hasil atau keluaran suatu proses disebut kinerja atau performance (Nurlaila, 2010).

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. menurut Sugiyono (2010) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dianalisis adalah data dari sampel-sampel dari kelompok tersebut. Penelitian ini dilakukan pada PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) Kantor GraPARI Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang.

Pembahasan

A. Hubungan Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,273	5,786		1,430	0,159
MOTIVASI (X1)	0,203	0,093	0,263	2,177	0,034
DISIPLIN KERJA (X2)	0,356	0,099	0,437	3,614	0,001

Pada PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar, menurut temuan tersebut. Temuan ini mendukung penelitian Aris Kamal Ashadi sebelumnya yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Bagian I Daerah Produksi Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. Simamora (2004: 610) mendefinisikan disiplin sebagai keinginan dan kesadaran untuk mengikuti standar organisasi dan norma sosial. Disiplin kerja, menurut Rivai (2004:444), adalah strategi yang digunakan manajer untuk berhubungan dengan karyawan dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial terkait.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar

B. Hubungan Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363,639	2	181,819	14,603	,000 ^b
Residual	659,915	53	12,451		
Total	1023,554	55			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI)

Makassar. Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja secara maksimal maka PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Makassar perlu menerapkan disiplin kerja dan motivasi secara maksimal di masa pandemi covid-19.

Kesimpulan

Hasil dari (Uji F), variabel independen yang terdiri dari variabel independen motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja variabel dependen karyawan PT. Seluler (GraPARI) Kota Makassar.

Hasil pengujian uji-t menunjukkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin.

Daftar Pustaka

- Arsenda, Yoga 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus BAPPEDA KOTA MALANG) *Skripsi* Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Asahi, Aris Kamal. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi I pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Arsenda, Yoga 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus BAPPEDA KOTA MALANG) *Skripsi* Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Asahi, Aris Kamal. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi I pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Asfihan, Akbar 2020. *Kinerja Karyawan Adalah* (Online) (<https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/#pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli> diakses tanggal 17/02/2021).

- Aswata, I Made Murta. 2020. *Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja* (Online), (<https://Lpmpntb.Kemdikbud.Go.Id/Artikel/16/Pengaruh-Bekerja-Dari-Rumah-Terhadap-Kinerja> diakses tanggal 05/02/2021).
- Ekonomi, Guru. 2020. *Pengertian Disiplin Kerja* (Online), (<https://Sarjanaekonomi.Co.Id/Pengertian-Disiplin-Kerja/#Prinsip-Prinsip-Disiplin-Kerja> Diakses Tanggal 16/02/2021).
- Hardojo,Tri 2013. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (Studi Empiris Pada Kecamatan Mijen Kota Semarang). *Thesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Hendriady.2010, *Definisi Motivasi Kerja* (Online) (<https://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/definisi-motivasi-kerja/> diakses tanggal 24/02/2020).
- Heriyanto Dan Siti Noor Hidayati 2016. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. Vi, No. 1, Desember 2016, Hal. 67–76 (Online) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Online), (<https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/229272906.Pdf>,Diakses 05/02/2021).
- Mujabah, Ibnatul 2015. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai : Studi kasus di Badan kepegawaian daerah kabupaten malang *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universtas islam negri maula malik ibrahim Malang.
- Nafi' Atqiya, Muhammad 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada Pt. Pindad Malang *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Pranata, Rizon 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Agra Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Pratiwi, Annisa 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan). *Skripsi* Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Psikologi, Universitas, 2020. *Pengertian motivasi kerja, faktor – faktor, dan cara meningkatkan motivasi (motivation) kerja* (online) (<https://www.universitaspikologi.com/2018/10/pengertian-motivasi-kerja-dan-meningkatkan-motivasi-kerja.html> diakses tanggal 13/02/2021).
- Riadi, Muchlisin 2014. *Pengertian Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja* (Online) (<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> diakses tanggal 17/02/2020)
- Widyaningtyas, Rika 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlangklaten.) *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.