



Analisis pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja pada PT Gemilang Duabelas Prosindo

Septina Nurmala Sari¹, Tia Siti Aisyah²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital Bandung

¹septina@digitechuniversity.ac.id, ²tiasiti@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Februari 2026

Disetujui 20 Maret 2026

Diterbitkan 30 April 2026

Kata kunci:

Motivasi; Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan

Keywords:

Motivation; Work
Discipline; Employee
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja pada PT Gemilang Duabelas Prosindo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti syariah. Motivasi kerja dan disiplin karyawan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam mencapai target kinerja dan membentuk budaya kerja yang positif. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari karyawan pada berbagai posisi dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan melalui penghargaan, pengembangan keterampilan, dan lingkungan kerja yang adil berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, kepemimpinan yang mendukung dan keteladanan dari manajemen juga berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan. Disiplin kerja yang tinggi diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang membantu perusahaan memenuhi standar operasional dan membentuk reputasi yang baik di bidang properti syariah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang berkelanjutan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of providing motivation on employee performance and work discipline at PT Gemilang Duabelas Prosindo, a company operating in the sharia property sector. Work motivation and employee discipline are key factors that influence the success of an organization, especially in achieving performance targets and establishing a positive work culture. Qualitative research methods are used with data collection techniques through observation, interviews and documentation from employees in various positions within the company. The research results show that work motivation provided through rewards, skills development, and a fair work environment plays an important role in increasing work discipline and employee productivity. In addition, supportive leadership and exemplary management also contribute to increasing employee commitment. High work discipline is identified as one of the main factors that helps companies meet operational standards and establish a good reputation in the sharia property sector. This research is expected to provide insight for companies in designing strategies to increase motivation and sustainable work discipline.



©2026 Septina Nurmala Sari, Tia Siti Aisyah. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perubahan dunia bisnis yang semakin pesat dan semakin lumrah, mengakibatkan perlunya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten sebagai salah satu unsur utama yang harus diorganisir dan dikelola untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau yang telah direncanakan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, diperlukan manajemen karyawan yang handal. Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, dan mengelola karyawan menjadi perhatian besar karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan penggerak utama bagi kelancaran bisnis dan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, pengelolaan atau penggunaan karyawan dalam suatu perusahaan bukanlah tugas yang mudah, tetapi memerlukan pemikiran yang serius, terutama bagi organisasi atau perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja. Semua organisasi atau perusahaan diharuskan memiliki standar perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk mematuhi standar perilaku ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, aspek motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dari kinerja karyawan, dan di era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan karyawan tentunya akan semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya

manusia yang potensial agar pimpinan dan karyawan dapat berkontribusi dengan baik dan menjalankan tugasnya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah organisasi berhasil jika karyawannya berkinerja baik secara individu, oleh karena itu organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan mampu menjaga karyawannya dengan baik, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan telah berhasil mengelola karyawan. Sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat mengelola karyawannya. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka akan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap perilaku organisasi. Selalu ada motif dalam diri seseorang yang mendorong tindakannya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minat, gaji, kebutuhan keamanan, hubungan, dan kesempatan kerja. Dengan motivasi, karyawan dapat termotivasi untuk mengerahkan lebih banyak tenaga dan ide untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka kepuasan dan kelancaran kinerja pegawai akan meningkat.

Pemberian motivasi juga sangatlah penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat lagi serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak dipenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain itu juga untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak hanya bergantung pada motivasi tetapi juga pada disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja itu sendiri merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Oleh karena itu, tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang akan dilakukan akan membuahkan hasil yang kurang maksimal, tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan secara efektif apabila di dukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dengan adanya bisnis properti berbasis syariah diharapkan dapat memudahkan masyarakat umum khususnya muslim dalam membeli rumah sebagai tempat tinggal atau sarana investasi tanpa melalui perantara lembaga perbankan, sehingga terhindar dari dosa riba. Properti syariah merupakan suatu inovasi mengembangkan konsep perumahan yang sudah ada sebelumnya menjadi perumahan yang bernilai Islami, mulai dari strategi pemasarannya, desain dan segala tentang pembangunannya. Setiap konsumen pasti memiliki dasar dalam memilih sebuah rumah. Untuk mereka yang sudah mapan memiliki banyak uang dan pekerjaan tetap mungkin mengenai harga tidak akan dipermasalahkan, namun mereka akan lebih mempertimbangkan faktor lain seperti faktor produk, faktor lingkungan, faktor proses, dan faktor-faktor lainnya. Serta yang tidak kalah penting konsumen akan memilih transaksi yang halal.

Faktor lingkungan atau bukti fisik merupakan tambahan yang tidak dapat diabaikan oleh seorang pebisnis perumahan, karena hal tersebut menjadi penentu apakah rumah layak dihuni atau tidak. Salah satu perbedaan perumahan konvensional dan perumahan syariah yaitu terletak pada kondisi lingkungannya, yang mana pada perumahan syariah target konsumennya adalah masyarakat muslim, sehingga apabila dalam satu kawasan semua muslim, maka akan mudah menciptakan lingkungan yang syar'i.

PT Gemilang Duabelas Prosindo dilegalisasi dengan Notaril pada Tahun 2018. Dipimpin oleh Bapak Vinaya Pribadi, pada tahun 2019 PT Gemilang Duabelas Prosindo secara resmi membangun usaha dibidang konstruksi yaitu Perumahan Syariah Adreana Village Cibubur, yang berlokasi di Kampung Cigarogol RT.01/RW.03, Desa Mekarsari, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor.

Perumahan Adreana Village Cibubur berada dilahan seluas 1,2 hektar dan rencananya akan dibangun 88 unit rumah. Adreana Village Cibubur merupakan perumahan syariah yang berbasis pada transaksi yang halal dan sesuai dengan syariat Islam, tanpa riba, dan lingkungan Islami menjadi landasan utama Adreana Village Cibubur konsisten dengan konsep Islami. Konsep lingkungan Islami

dalam Perumahan Adreena Village ditunjang dengan fasilitas sarana ibadah (Masjid), Area Panahan, Program Islami Unggulan (Program Tahfid dan Tahsin) serta dilengkapi dengan fasilitas lainnya seperti Area Jogging Track, Area Children Playground, One Gate System, CCTV dan Security 24 jam.

Bisnis properti syariah menekankan pada aspek keadilan, kebersamaan, dan transparansi. Karyawan perlu memahami nilai-nilai ini dan diberi motivasi untuk menjaga integritas dalam menjalankan tugas mereka. Bidang properti syariah sering melibatkan proses yang berbeda dengan properti konvensional, seperti prosedur keuangan yang berbeda, perencanaan pengembangan yang memperhitungkan aspek etis, dan komunikasi yang jelas dengan pelanggan yang juga memegang nilai-nilai syariah. Karyawan perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai tentang prinsip-prinsip syariah, serta kompetensi teknis yang diperlukan dalam pengelolaan properti. Motivasi dapat diberikan melalui peluang untuk pengembangan diri dan kemajuan karir yang jelas. Menyediakan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil berdasarkan pencapaian kinerja yang sesuai dengan prinsip syariah. Ini tidak hanya mencakup insentif finansial tetapi juga penghargaan non-finansial yang mengakui kontribusi positif terhadap komunitas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai syariah.

Pemimpin atau manajer harus berperan sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai syariah dalam praktik bisnis sehari-hari. Mereka dapat memberikan motivasi melalui komunikasi yang jelas, dukungan dalam menghadapi tantangan, dan pembinaan yang terarah. Membangun budaya organisasi yang mempromosikan integritas, transparansi, dan keadilan. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkinerja tinggi secara konsisten. Penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan serta tingkat kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Feedback yang konstruktif dari evaluasi ini dapat digunakan untuk meningkatkan sistem motivasi dan disiplin kerja di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Andreas dalam Rusdi (2019), kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan dan lisan dari orang-orang itu sendiri dan perilaku yang diamati.

Menurut Albi & Johan (2018), penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan setting alamiah dengan maksud untuk dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada dan menginterpretasikan fenomena yang terjadi.

Menurut Moleong dalam Ambarwati et al. (2023), kualitatif sebagai penelitian yang bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek peneliti. Menurut Saryono (2010: 49), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2011: 55), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, karena mereka merasa terlibat dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Dengan motivasi yang baik, organisasi dapat mencapai pertumbuhan yang signifikan, baik dalam hal keuangan maupun pengembangan sumber daya manusia.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dan keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bonus, kenaikan gaji, dan penghargaan lainnya dapat menjadi stimulus yang kuat untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkualitas dalam hasil kerja mereka.

Pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan suasana kompetitif yang positif. Selain itu, menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan membantu karyawan merasa dihargai dan terus berkembang dalam karier mereka.

Selain itu, kompetensi memang mencakup lebih dari sekadar kemampuan teknis. Personality dan soft skills juga sangat penting. Karyawan yang hanya unggul dalam kinerja tetapi memiliki sikap negatif atau tidak mampu berkolaborasi dengan baik akan sulit untuk dianggap kompeten dalam konteks tim. Jadi, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kedua aspek ini saat mengevaluasi karyawan.

Penilaian kinerja secara rutin dan umpan balik konstruktif memungkinkan karyawan mengetahui area yang perlu diperbaiki serta pengakuan atas pencapaian mereka. Meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Mendorong inovasi dan ide-ide baru juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif. Dengan menetapkan target bulanan untuk masing-masing karyawan, perusahaan tersebut memberikan fokus yang jelas dan dapat diukur. Memasukkan aspek seperti ketepatan waktu dalam target personality juga sangat penting, karena disiplin dan manajemen waktu adalah bagian integral dari kinerja yang baik.

Kombinasi target kerja dan target pribadi dapat membantu karyawan untuk tidak hanya mencapai hasil yang diharapkan, tetapi juga berkembang sebagai individu yang lebih baik. Hal ini juga dapat mendorong mereka untuk saling mendukung dan belajar satu sama lain dalam mencapai tujuan tersebut.

Disiplin dalam pekerjaan memang sangat penting untuk mencapai target perusahaan. Ketika karyawan disiplin, mereka lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi.

Dengan menetapkan target yang terukur, karyawan dapat lebih mudah mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini juga membantu menciptakan rasa tanggung jawab di antara karyawan, karena mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan dapat melihat kemajuan mereka secara jelas.

Menetapkan konsekuensi yang jelas, seperti pengurangan insentif atau bonus, memberikan dorongan bagi karyawan untuk disiplin dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika karyawan memahami bahwa ada dampak langsung dari kinerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memperbaiki sikap dan hasil kerja.

Penerapan sistem *reward* dan *punishment* seperti itu bisa sangat efektif dalam mendorong disiplin di tempat kerja. Dengan memberikan tunjangan penuh bagi karyawan yang disiplin, perusahaan memberikan insentif positif yang mendorong mereka untuk menjaga kinerja dan kepatuhan terhadap aturan.

Di sisi lain, konsekuensi bagi yang tidak disiplin membantu menegaskan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menciptakan budaya tanggung jawab dan motivasi. Pastikan juga untuk mengkomunikasikan aturan dan konsekuensi ini dengan jelas agar semua karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu membantu menciptakan budaya disiplin. Memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dapat memotivasi karyawan lain untuk mengikuti jejak mereka.

Di sisi lain, menerapkan sanksi bagi yang melanggar aturan juga penting untuk menjaga konsistensi dan keadilan. Namun, penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan bersifat konstruktif dan berfokus pada pembelajaran, bukan hanya hukuman. Menilai sejauh mana karyawan mengikuti SOP dan prosedur juga membantu memastikan bahwa kualitas pekerjaan tetap terjaga.

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1	Ada yang menyebutkan motivasi menjadi hal utama di dalam disiplin kerja karyawan. Kalau setuju dengan pendapat itu, motivasi apa yang harus dilakukan agar karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya, dan kalau tidak setuju, mungkin selain motivasi apa yang bisa membuat karyawan menjadi disiplin?
2	Biasanya, motivasi yang bagaimana yang bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik?
3	Apakah di kantor Ibu ada hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan?
4	Menurut ibu, seberapa penting disiplin kerja terhadap tumbuh dan berkembangnya perusahaan?
5	Apa yang terjadi kalau karyawan tidak disiplin?
6	Apakah di kantor Ibu ada hadiah atau hukuman bagi karyawan yang disiplin dan tidak disiplin?
7	Bagaimana apabila ada karyawan yang kinerjanya bagus tetapi attitude kurang memuaskan? Apakah itu menjadi pertimbangan lain?

- 8 Apa saja indikator yang ada untuk menciptakan disiplin kerja karyawan di PT Gemilang Duabelas Prosindo?
 - 9 Indikator apa saja yang ada untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT Gemilang Duabelas Prosindo?
 - 10 Apa saja indikator yang ada pada PT Gemilang Duabelas Prosindo dalam menjadikan kinerja karyawan yg sangat baik?
-

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, motivasi dan disiplin kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan performa individu dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi, didorong oleh faktor internal (seperti kebutuhan individu) dan faktor eksternal (seperti insentif dan penghargaan), terbukti membantu karyawan merasa lebih terlibat dan produktif. Selain itu, disiplin kerja juga memainkan peran signifikan dengan indikator-indikator seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta ketepatan waktu yang mendukung kinerja efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.171>
- Albi, A., & Johan, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak.
- Almustofa, R. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ambarwati, A., Supeni, S., & Prihastari, E. B. (2023). Penjumlahan Menggunakan Pendekatan Realistic Mathematics Education (RME) pada Peserta Didik Kelas II SDN 1 Kebak Tahun Ajaran 2021/2022. *Journal on Education*, 5(3), 10141–10146.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chusnah, C., & Khoridah, L. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Total Quality Control (TQC) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sansyu Precision Indonesia). *Kinerja*, 4(1), 41–52. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1691>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *JES (Jurnal Ekonomi STIEP)*, 7(1), 25–33.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 4(1), 338–346.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.