

Muridha Hasan, S.E., M.M



# DISIPLIN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA



# **DISIPLIN, DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA**

**MURIDHA HASAN, S.E., M.M**



# **DISIPLIN, DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA**

Penulis:

**MURIDHA HASAN, S.E., M.M**

**ISBN : 978-623-09-7028-3**

Editor:

**Supriadi Siagian, SE, M.Si**

Penerbit :

**Anggota IKAPI No. 276/Anggota Luar Biasa/JTE/2023**

**Yayasan Drestanta Pelita Indonesia**

Redaksi:

**Jl. Kebon Rojo Selatan 1 No. 16, Kebon Batur.**

**Mranggen, Demak**

**Tlpn. 081262770266**

**Fax . (024) 8317391**

**Email: isbn@yayasandpi.or.id**

**Hak Cipta dilindungi Undang Undang**

**Dilarang memperbanyak Karya Tulis ini dalam bentuk apapun.**

## **KATA PENGANTAR**

Kepada Para Pembaca yang Terhormat,

Salam sejahtera untuk kita semua. Buku ini hadir sebagai suatu upaya untuk menggali lebih dalam tentang peran penting disiplin dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam dunia yang terus berkembang ini, di mana tantangan dan tuntutan pekerjaan semakin kompleks, keberhasilan dan kemajuan perusahaan tidak terlepas dari kualitas individu-individu yang terlibat dalam setiap langkah kerja.

Disiplin dan motivasi adalah dua elemen kunci yang saling terkait dan berdampingan dalam mengarahkan kinerja kita. Disiplin menciptakan pondasi yang kuat untuk membentuk kebiasaan positif, sedangkan motivasi menjadi daya penggerak yang mendorong kita untuk mencapai tujuan. Keduanya, ketika diaplikasikan secara efektif, dapat menjadi pendorong utama untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Dalam bab-bab yang ada di dalam buku ini, kita akan membahas konsep disiplin dan motivasi secara mendalam, menguraikan peran keduanya dalam konteks dunia kerja. Penulis menghadirkan wawasan dan strategi praktis untuk membantu pembaca memahami dan mengembangkan disiplin pribadi serta memupuk motivasi yang berkelanjutan.

Penting untuk diingat bahwa setiap individu memiliki keunikan dalam cara mereka mengatasi tantangan dan menemukan motivasi. Oleh karena itu, buku ini juga mencakup studi kasus, kisah inspiratif, dan latihan-latihan praktis yang dapat membantu pembaca mengidentifikasi metode yang paling sesuai dengan kepribadian dan kebutuhan mereka.

Semoga buku ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi setiap individu yang ingin meraih tingkat produktivitas yang lebih tinggi, baik dalam konteks karier maupun kehidupan pribadi. Terima kasih atas kepercayaan Anda untuk membaca buku ini. Selamat membaca dan semoga kita semua dapat mencapai puncak kesuksesan melalui disiplin dan motivasi yang kokoh.

Salam sukses,

Aceh, Desember 2023

Muridha Hasan, S.E., M.M

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	ii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vi
<b>BAB I PRODUKTIVITAS KERJA.....</b>	<b>1</b>
A. Pengertian Produktivitas Kerja.....	1
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	1
C. Indikator Produktivitas Kerja .....	19
<b>BAB II DISIPLIN KERJA.....</b>	<b>21</b>
A. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
B. Tujuan Disiplin Kerja.....	22
C. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	24
<b>BAB III KEPUASAN KERJA .....</b>	<b>29</b>
A. Teori Kepuasan Kerja.....	29
B. Pengertian Kepuasan Kerja .....	33
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	39
D. Indikator Kepuasan Kerja.....	43
<b>BAB IV MOTIVASI KERJA.....</b>	<b>47</b>
A. Pengertian Motivasi Kerja.....	47
B. Teori Motivasi.....	48
<b>BAB V DISIPLIN, DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA.....</b>	<b>51</b>
A. Kerangka Konseptual dan Hipotesis .....	51
B. Sampel Data dan Lokasi.....	54
C. Teknik Pengumpulan Data .....	56
D. Teknik Analisis Data.....	58
E. Analisis Hasil Penelitian.....	61
F. Evaluasi Variabel Penelitian.....	64
G. Regresi Linear Berganda .....	65

H. Analisis Koefisien Determinasi .....	66
I. Uji Hipotesis .....	67
J. Analisis <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	69
K. Kesimpulan .....	71
L. Saran.....	71
DAFTAR RPUSTAKA.....	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	75

# **BAB I**

## **PRODUKTIVITAS KERJA**

### **A. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian (dalam Afifudin, 2014:218). Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Selain itu, menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2014:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas kerja merujuk pada rasio antara hasil atau output yang dihasilkan oleh suatu individu, kelompok, atau organisasi dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dalam konteks ini, sumber daya dapat mencakup waktu, energi, tenaga kerja, bahan baku, dan teknologi. Produktivitas kerja dapat diukur dengan berbagai cara, tetapi pada dasarnya, ia mengevaluasi sejauh mana suatu entitas dapat menghasilkan nilai atau hasil yang maksimal dengan sumber daya yang dimilikinya.

### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014:229) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan

bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau melibatkan diri dalam suatu tindakan atau pekerjaan tertentu. Motivasi berperan penting dalam membentuk perilaku, memandu keputusan, dan mempertahankan usaha individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berikut beberapa aspek penting terkait motivasi kerja:

a. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik:

- 1) Motivasi Intrinsik: Berkaitan dengan kepuasan dan kepuasan pribadi yang diperoleh dari tugas atau pekerjaan itu sendiri. Misalnya, rasa prestasi, kepuasan batin, atau minat pribadi.
- 2) Motivasi Ekstrinsik: Terkait dengan hadiah atau hukuman eksternal, seperti gaji, pengakuan, atau promosi. Ini melibatkan dorongan dari luar individu.

b. Faktor-Faktor Motivasi:

- 1) Keinginan Pencapaian (Achievement Motivation): Dorongan untuk mencapai prestasi atau kesuksesan.
- 2) Keinginan untuk Keterhubungan (Affiliation Motivation): Dorongan untuk berinteraksi dan terhubung dengan orang lain.
- 3) Keinginan untuk Berkuasa (Power Motivation): Dorongan untuk memiliki pengaruh atau kontrol atas orang lain.

c. Teori Motivasi Terkenal:

- 1) Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow: Menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan hierarkis yang diurutkan dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan aktualisasi diri.
- 2) Teori X dan Y Douglas McGregor: Mendefinisikan dua pendekatan manajemen terhadap motivasi karyawan, yaitu Teori X yang menganggap bahwa karyawan cenderung malas dan butuh pengawasan, dan Teori Y yang meyakini bahwa karyawan memiliki motivasi internal dan dapat mandiri.

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja:
  - 1) Budaya Organisasi: Nilai-nilai dan norma-norma dalam suatu organisasi dapat memengaruhi motivasi karyawan.
  - 2) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan dukungan, dan memberikan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi.
- e. Reward dan Pengakuan:
  - 1) Imbalan Finansial: Gaji, bonus, dan tunjangan dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik.
  - 2) Pengakuan dan Apresiasi: Penghargaan, pengakuan, dan pujian dapat meningkatkan motivasi intrinsik.
- f. Tujuan yang Jelas dan Tantangan:
  - 1) Tujuan yang Terukur: Menetapkan tujuan yang jelas dan dapat diukur dapat meningkatkan motivasi karena memberikan fokus dan arah.
  - 2) Tantangan: Tantangan dalam pekerjaan dapat memotivasi individu untuk meningkatkan keterampilan dan usaha mereka.

Memahami motivasi kerja karyawan penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Pendekatan yang beragam terhadap motivasi dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan

- 2. Disiplin Kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja mengacu pada ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, prosedur, dan tanggung jawab dalam konteks lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah aspek penting dalam menjaga ketertiban dan efisiensi di tempat kerja. Berikut adalah beberapa aspek terkait disiplin kerja:

- a. Ketertiban dan Ketaatan:
  - 1) Disiplin kerja melibatkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
  - 2) Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Penerapan Aturan dan Sanksi:

Organisasi biasanya memiliki peraturan dan kebijakan yang harus diikuti oleh karyawan. Penerapan aturan ini dapat melibatkan penggunaan sanksi atau konsekuensi bagi mereka yang melanggar aturan.
- c. Ketepatan Waktu:

Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan tugas. Keterlambatan dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.
- d. Etika Kerja:

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga diharapkan memiliki etika kerja yang tinggi. Ini mencakup integritas, tanggung jawab, dan moralitas dalam menjalankan tugas pekerjaan.
- e. Tanggung Jawab Pribadi:

Disiplin kerja melibatkan tingkat tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.
- f. Budaya Organisasi:

Budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja. Budaya yang menekankan pada nilai-nilai seperti ketaatan, integritas, dan tanggung jawab biasanya menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin.
- g. Pengembangan dan Pelatihan:

Upaya dalam pengembangan karyawan dan pelatihan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja dengan meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka.

h. **Kommunikasi Efektif:**

Komunikasi yang efektif dari pihak manajemen mengenai aturan, kebijakan, dan harapan organisasi dapat membantu membangun pemahaman dan ketaatan karyawan terhadap norma dan prosedur.

Disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang efektif dalam menerapkan aturan, memberikan konsekuensi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

3. **Etos Kerja**, orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan. Etos kerja merujuk pada sikap, keyakinan, dan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan dan usaha. Ini mencakup pandangan individu atau kelompok terhadap arti dan tujuan pekerjaan, serta komitmen mereka terhadap kualitas, produktivitas, dan tanggung jawab dalam konteks lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa aspek penting terkait etos kerja:

a. **Komitmen terhadap Pekerjaan:**

Etos kerja mencakup komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Individu dengan etos kerja yang baik memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka dan berusaha memberikan hasil terbaik.

b. **Ketekunan dan Kerja Keras:**

Etos kerja mencerminkan ketekunan dan kemauan untuk bekerja keras guna mencapai tujuan. Orang dengan etos kerja yang baik

tidak menghindari usaha keras dan tantangan.

c. Tanggung Jawab Pribadi:

Etos kerja melibatkan tingkat tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki etos kerja yang kuat akan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban mereka.

d. Keprofesionalan:

Etos kerja mencakup standar profesionalisme dalam menjalankan pekerjaan. Ini mencakup perilaku yang etis, integritas, dan sikap yang sesuai dengan norma-norma profesional.

e. Hasil yang Berkualitas:

Orang dengan etos kerja yang baik menekankan pentingnya menghasilkan karya atau produk yang berkualitas tinggi. Mereka mementingkan keunggulan dan keunggulan dalam pekerjaan mereka.

f. Pandangan Terhadap Waktu:

Etos kerja dapat tercermin dalam pandangan seseorang terhadap waktu. Etos kerja yang baik seringkali mencakup penghargaan terhadap ketepatan waktu dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

g. Pengembangan Diri:

Individu dengan etos kerja yang baik cenderung mencari cara untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka berorientasi pada pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan.

h. Komunikasi yang Efektif:

Etos kerja juga melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan pimpinan. Komunikasi yang baik mendukung kolaborasi dan pemahaman yang lebih baik.

i. Penghargaan terhadap Kerja Kolektif:

Etos kerja dapat mencakup penghargaan terhadap kerja tim dan pengakuan terhadap kontribusi kolektif. Ini menciptakan lingkungan

kerja yang kooperatif.

Etos kerja yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan tim, menciptakan budaya kerja yang sehat, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penting untuk menciptakan lingkungan di mana etos kerja yang baik dihargai dan diperkuat.

4. Pendidikan, orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas. Pendidikan adalah proses penyampaian atau akuisisi pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan norma-norma budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Proses ini biasanya terjadi melalui berbagai institusi, seperti sekolah, universitas, dan lembaga pendidikan formal, serta melalui pengalaman belajar sepanjang hidup dan interaksi sosial.
5. Keterampilan, pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Berikut beberapa poin yang menjelaskan betapa keterampilan yang semakin terampil dapat memberikan keuntungan bagi pegawai:
  - a. Efisiensi Kerja:

Keterampilan yang semakin terampil memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih cepat dan efisien. Mereka dapat menghindari kesalahan, menanggapi tantangan dengan lebih baik, dan meningkatkan produktivitas.
  - b. Penggunaan Fasilitas Kerja:

Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik dapat lebih efektif menggunakan fasilitas kerja. Mereka dapat mengoptimalkan penggunaan peralatan dan teknologi, mengurangi risiko kecelakaan atau kerusakan, dan memastikan bahwa sumber daya tersedia digunakan secara efisien.
  - c. Penyelesaian Masalah:

Keterampilan yang semakin terampil memungkinkan pegawai untuk

menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan lebih baik. Mereka dapat mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan mengembangkan solusi yang tepat.

d. Inovasi dan Kreativitas:

Keterampilan yang berkembang dapat merangsang inovasi dan kreativitas. Pegawai yang terampil cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka dan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan proses kerja atau menciptakan solusi baru.

e. Adaptabilitas:

Keterampilan yang terus berkembang memungkinkan pegawai untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan untuk belajar dan menguasai keterampilan baru menjadi kunci untuk menjaga relevansi dan kinerja yang baik.

f. Peningkatan Karir:

Pegawai dengan keterampilan yang unggul memiliki peluang yang lebih baik untuk meningkatkan karir mereka. Mereka dapat bersaing secara lebih efektif untuk posisi yang lebih tinggi dan memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.

g. Ketertarikan dari Pemberi Kerja:

Pemberi kerja cenderung mencari pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai yang terampil dapat menarik perhatian pemberi kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap tim dan proyek.

Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran berkelanjutan, dapat memberikan keuntungan besar bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Peningkatan keterampilan tidak hanya mendukung

- pencapaian tujuan pekerjaan sehari-hari tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk pertumbuhan dan kemajuan karir.
6. Manajemen, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.
  7. Hubungan Industrial Pancasila dengan cara:
    - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
    - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
    - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
  8. Tingkat Penghasilan, apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.
    - a. Motivasi Finansial:

Tingkat penghasilan yang tinggi seringkali menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. Gaji yang memadai dapat memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan kenyamanan finansial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja.
    - b. Ketahanan Keuangan:

Pegawai yang memiliki tingkat penghasilan yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan finansial. Mereka mungkin merasa lebih aman secara finansial, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus pada pekerjaan.
    - c. Konsentrasi dan Fokus:

Tingkat penghasilan yang tinggi dapat menciptakan konsentrasi dan fokus yang lebih besar pada pekerjaan. Pegawai mungkin lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kinerja mereka dan meningkatkan produktivitas.
    - d. Kualitas Hidup:

Penghasilan yang memadai dapat meningkatkan kualitas hidup

pegawai, memberikan akses ke fasilitas dan layanan yang lebih baik. Ini dapat menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi untuk menjaga atau meningkatkan tingkat penghasilan tersebut.

e. Rasa Penghargaan:

Penghasilan yang tinggi seringkali dianggap sebagai bentuk penghargaan dari organisasi terhadap kontribusi dan kinerja pegawai. Rasa dihargai dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan.

f. Kemampuan untuk Berinvestasi dalam Pengembangan Diri:

Pegawai dengan penghasilan yang lebih tinggi mungkin memiliki kemampuan finansial untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pendidikan lanjutan. Ini dapat meningkatkan nilai dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Meskipun tingkat penghasilan dapat menjadi faktor motivasi yang signifikan, penting untuk diingat bahwa motivasi dan produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor-faktor non-finansial, seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, manajemen yang efektif perlu mempertimbangkan kombinasi berbagai faktor untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung produktivitas yang optimal.

9. Gizi dan Kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.

10. Jaminan Sosial, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Pemberian jaminan sosial kepada pegawai oleh suatu organisasi dapat memiliki dampak positif terhadap pengabdian dan semangat kerja mereka. Berikut adalah beberapa cara di mana jaminan sosial dapat berkontribusi untuk meningkatkan keterikatan dan semangat kerja pegawai:

- a. **Kesejahteraan dan Keamanan Finansial:**  
Jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, asuransi sosial, dan program pensiun, memberikan pegawai perlindungan finansial dan kesejahteraan. Hal ini dapat menciptakan rasa keamanan finansial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kenyamanan dan ketenangan pikiran.
- b. **Komitmen Organisasi:**  
Ketika organisasi memberikan jaminan sosial kepada pegawai, hal ini dapat dianggap sebagai bentuk perhatian dan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan. Pegawai yang merasa diberi perhatian cenderung lebih setia terhadap organisasi mereka.
- c. **Stabilitas Keluarga:**  
Jaminan sosial juga dapat membantu menciptakan stabilitas keluarga pegawai dengan menyediakan perlindungan terhadap risiko keuangan yang dapat memengaruhi keluarga mereka. Pegawai yang merasa keluarganya dilindungi mungkin lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka.
- d. **Penyelenggaraan Keseimbangan Kerja-Hidup:**  
Program jaminan sosial yang mencakup cuti hamil, cuti melahirkan, atau cuti keluarga dapat membantu pegawai dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.
- e. **Peningkatan Kesehatan dan Produktivitas:**  
Asuransi kesehatan dan program kesehatan lainnya dalam jaminan sosial dapat mendorong pegawai untuk menjaga kesehatan mereka. Pegawai yang sehat cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.
- f. **Kepercayaan dan Loyalitas:**  
Jaminan sosial dapat menciptakan kepercayaan antara pegawai dan organisasi. Pegawai yang merasa didukung dan dilindungi oleh

organisasi mereka mungkin lebih cenderung untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap visi dan nilai perusahaan.

g. Dampak Positif pada Budaya Organisasi:

Ketika jaminan sosial diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, hal ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan inklusif. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan didukung.

Pemberian jaminan sosial oleh organisasi bukan hanya merupakan bentuk kebijakan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat menjadi strategi investasi jangka panjang untuk meningkatkan kepuasan, retensi, dan semangat kerja pegawai.

11. Lingkungan dan Iklim Kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang positif dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Berikut adalah beberapa cara di mana lingkungan dan iklim kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja:

a. Motivasi dan Semangat Kerja:

Lingkungan yang mendukung dan iklim kerja yang positif dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai. Rasa keterlibatan dan semangat kerja yang tinggi seringkali muncul dalam lingkungan di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh.

b. Kesejahteraan Emosional:

Suasana kerja yang positif dapat menciptakan kesejahteraan emosional bagi pegawai. Hal ini mencakup dukungan sosial, pengakuan atas pencapaian, dan adanya hubungan antarpegawai yang baik.

- c. **Peningkatan Kepuasan Kerja:**  
Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa senang dan nyaman dalam bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
- d. **Stabilitas Mental dan Fisik:**  
Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan. Pegawai yang merasa sehat dan bugar memiliki lebih banyak energi untuk memberikan kontribusi pada pekerjaan mereka.
- e. **Komunikasi yang Terbuka dan Transparan:**  
Iklim kerja yang baik seringkali dicirikan oleh komunikasi yang terbuka dan transparan. Pegawai merasa lebih terlibat ketika mereka merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapatkan informasi dengan jelas.
- f. **Kesempatan Pengembangan dan Pertumbuhan:**  
Lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai menciptakan iklim kerja yang positif. Kesempatan untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kenaikan pangkat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja.
- g. **Tim yang Solid dan Kolaboratif:**  
Suasana kerja yang positif mendukung pembentukan tim yang solid dan kolaboratif. Kerjasama yang baik antarpegawai menciptakan energi positif dan meningkatkan produktivitas kelompok.
- h. **Pemberian Pengakuan dan Apresiasi:**  
Pengakuan atas kinerja yang baik dan upaya keras dapat memberikan dampak besar pada iklim kerja. Pegawai yang merasa dihargai cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Dengan menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang positif, organisasi

dapat membangun budaya yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Ini bukan hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

12. Sarana Produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat. Sarana produksi yang berkualitas tinggi dapat memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas kerja. Berikut beberapa cara di mana mutu sarana produksi dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas:

a. Efisiensi Operasional:

Sarana produksi yang mutunya tinggi cenderung lebih efisien dalam menjalankan proses produksi. Ini dapat mengurangi waktu tunggu, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan operasional.

b. Ketepatan dan Konsistensi:

Mutu sarana produksi yang baik dapat memastikan ketepatan dan konsistensi dalam menghasilkan produk atau layanan. Hal ini membantu menciptakan standar kualitas yang tinggi dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

c. Pengurangan Downtime:

Sarana produksi yang handal dan berkualitas tinggi cenderung mengalami sedikit masalah atau kerusakan. Hal ini dapat mengurangi downtime produksi karena perbaikan atau pemeliharaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

d. Peningkatan Keamanan:

Sarana produksi yang baik juga mencakup aspek keamanan. Fasilitas yang dirancang dengan baik dan dilengkapi dengan peralatan keselamatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, meningkatkan semangat kerja, dan mengurangi risiko kecelakaan.

e. Inovasi dan Teknologi:

Sarana produksi yang mutunya tinggi seringkali mencakup teknologi terkini dan inovatif. Penggunaan teknologi canggih dapat meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan proses, dan memberikan alat yang lebih baik kepada pegawai, yang dapat meningkatkan semangat kerja.

f. Peningkatan Kualitas Produk atau Layanan:

Sarana produksi yang berkualitas tinggi dapat membantu meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Kualitas yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan menciptakan kebanggaan pada pekerjaan yang dilakukan.

g. Peluang Pengembangan Keterampilan:

Sarana produksi yang canggih seringkali memerlukan keterampilan karyawan untuk mengoperasikannya. Ini memberikan peluang bagi pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, menciptakan rasa prestasi dan pertumbuhan pribadi.

h. Tata Kelola yang Baik:

Sarana produksi yang mutunya tinggi dapat mencerminkan tata kelola yang baik di dalam organisasi. Ini mencakup manajemen yang efektif, pemeliharaan yang teratur, dan kepatuhan terhadap standar operasional.

Dengan memberikan sarana produksi yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas yang tinggi dan semangat kerja yang positif. Investasi dalam mutu sarana produksi dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi keseluruhan operasi perusahaan.

13. Teknologi, teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Penggunaan teknologi yang tepat dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas, kualitas, dan

efisiensi dalam proses produksi. Berikut adalah beberapa cara di mana teknologi dapat memberikan dampak positif pada produksi:

a. **Automatisasi:**

Penggunaan teknologi otomatisasi dapat meningkatkan efisiensi produksi dengan mengurangi keterlibatan manusia dalam tugas-tugas rutin. Ini dapat meminimalkan kesalahan manusia, meningkatkan akurasi, dan mempercepat proses produksi.

b. **Peningkatan Kapasitas Produksi:**

Teknologi yang canggih dapat meningkatkan kapasitas produksi melalui pemrosesan yang lebih cepat dan efisien. Dengan menggunakan mesin dan peralatan yang mampu menghasilkan lebih banyak barang atau layanan dalam waktu yang lebih singkat, jumlah produksi dapat ditingkatkan.

c. **Peningkatan Kualitas:**

Teknologi membantu meningkatkan kualitas produk atau layanan dengan memperkenalkan sistem kontrol mutu otomatis, sensor, dan teknologi pemrosesan yang lebih canggih. Ini dapat mengurangi cacat, meningkatkan konsistensi, dan memberikan hasil yang lebih bermutu.

d. **Manajemen Persediaan yang Efisien:**

Sistem teknologi informasi dapat digunakan untuk manajemen persediaan yang lebih efisien. Hal ini membantu dalam memantau stok, merencanakan produksi secara tepat waktu, dan mengurangi risiko pemborosan bahan sisa.

e. **Peningkatan Keamanan Kerja:**

Teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan keamanan di tempat kerja. Mesin otomatis dan robotika dapat melakukan tugas-tugas berbahaya, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan keamanan karyawan.

f. **Analisis Data dan Prediksi:**

Penggunaan teknologi untuk analisis data dan prediksi dapat membantu organisasi dalam membuat keputusan berdasarkan informasi yang akurat. Ini dapat meningkatkan perencanaan produksi, permintaan pasar, dan strategi bisnis secara keseluruhan.

g. Energi dan Efisiensi Sumber Daya:

Teknologi dapat membantu dalam pengelolaan energi dan sumber daya secara efisien. Sistem kontrol pintar dan teknologi ramah lingkungan dapat mengurangi konsumsi energi, mengurangi limbah, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam.

h. Keterhubungan dan Kolaborasi:

Penggunaan teknologi memungkinkan keterhubungan yang lebih baik antarbagian dalam organisasi. Keterhubungan ini memfasilitasi kolaborasi antar tim, mempercepat aliran informasi, dan meningkatkan koordinasi dalam rantai pasok.

Dengan menerapkan teknologi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka, memperbaiki efisiensi operasional, dan mencapai hasil produksi yang lebih baik. Penting untuk terus mengikuti perkembangan teknologi agar dapat memanfaatkannya secara optimal dalam konteks produksi dan bisnis.

14. Kesempatan Berprestasi, apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. Kesempatan berprestasi memiliki dampak psikologis yang signifikan pada motivasi dan produktivitas individu. Berikut adalah beberapa cara di mana kesempatan berprestasi dapat memberikan dorongan psikologis dan meningkatkan produktivitas:

a. Motivasi Instrinsik:

Kesempatan berprestasi dapat menjadi pemicu motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Ketika seseorang melihat peluang untuk mencapai prestasi atau tujuan

tertentu, ini dapat menciptakan kepuasan pribadi dan kebanggaan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan produktivitas.

b. Ambisi dan Keterlibatan:

Kesempatan berprestasi memberikan jalan bagi individu untuk mengejar ambisi mereka. Melalui keterlibatan dalam tugas-tugas yang menantang dan proyek-proyek yang berpotensi menghasilkan prestasi, individu cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara aktif.

c. Peningkatan Fokus dan Konsentrasi:

Mengetahui bahwa terdapat kesempatan untuk berprestasi dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Individu cenderung lebih berorientasi pada hasil dan lebih tekun dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pengembangan Keterampilan:

Kesempatan berprestasi seringkali melibatkan tugas-tugas yang memerlukan pengembangan keterampilan dan kompetensi. Individu dapat merasa terdorong untuk mengembangkan diri mereka sendiri agar lebih siap menghadapi tugas-tugas tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja.

e. Pemberian Pengakuan dan Apresiasi:

Kesempatan berprestasi dapat memberikan panggung untuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian individu. Pengakuan ini dapat memberikan dorongan psikologis yang kuat dan meningkatkan motivasi untuk melakukan dengan lebih baik.

f. Penciptaan Tujuan yang Jelas:

Kesempatan berprestasi membantu menciptakan tujuan yang jelas dan terukur. Individu memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana pencapaian tersebut dapat memberikan dampak positif pada organisasi.

g. Perasaan Kepemilikan dan Tanggung Jawab:

Dengan adanya kesempatan berprestasi, individu cenderung merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka mungkin melihat diri mereka sebagai agen perubahan dan pemimpin dalam mencapai tujuan.

h. Peningkatan Daya Tahan Terhadap Tantangan:

Kesempatan berprestasi membantu mengembangkan ketahanan terhadap tantangan. Individu belajar menghadapi hambatan dan kesulitan dengan sikap yang positif, melihatnya sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan berprestasi, organisasi dapat memotivasi individu untuk mencapai potensi maksimal mereka dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

C. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja, hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Dari beberapa indikator tersebut terlihat jelas bahwa tingkat produktivitas karyawan tidak hanya mempengaruhi kualitas diri saja, melainkan juga mempengaruhi kualitas perusahaan itu juga sehingga perlu dilakukan monitoring dalam menjaga kualitas sumber daya manusia yang lebih produktif.

## **BAB II**

### **DISIPLIN KERJA**

#### **A. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Rofi, 2012:4). Menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129) Disiplin Kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Sutrisno (2016:87) mengatakan bahwa *“Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”*.

Sementara menurut Hasibuan (2012: 193) mengatakan bahwa *“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan”*. Selain itu, menurut Henry Simamora (dalam Rofi, 2012:4-5) mengatakan *“Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”*.

Jadi, disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam memobilisasikan struktur organisasi pemerintahan maupun perusahaan agar kegiatan maupun aktivitas di dalamnya berfungsi secara *efektif* dan *efisien*. Dengan adanya disiplin

seluruh *stakeholder* yang ada di sebuah organisasi maupun perusahaan akan berjalan dengan sendirinya sesuai dengan kewajibannya masing-masing. Hal ini menunjukkan adanya keteraturan dalam bekerja sehingga menimbulkan keselarasan ataupun kesesuaian dalam bekerja yang dilihat dari aspek tanggung jawab dan kualitas kerja seseorang.

Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai untuk pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan. Bentuk Disiplin yang baik. Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam
3. melakukan pekerjaan.
4. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
5. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
6. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan (dalam Rofi, 2012:4).

#### B. Tujuan Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:88) mengemukakan tujuan disiplin kerja adalah:

1. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

2. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindari kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program kedisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin sendiri itu menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan positif.

Tujuan terpenting dalam disiplin kerja adalah untuk kelangsungan organisasi, lembaga, atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi, lembaga, atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun kedepannya.

1. Meningkatkan Produktivitas:

Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi di tempat kerja yang mendukung produktivitas. Dengan adanya aturan dan norma-norma kerja yang jelas, karyawan cenderung lebih fokus dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

2. Menjaga Ketertiban dan Keteraturan:

Disiplin kerja membantu menjaga ketertiban dan keteraturan di tempat kerja. Ini mencakup ketaatan terhadap jadwal kerja, tata tertib, dan prosedur operasional yang telah ditetapkan.

3. Mencegah Kesalahan dan Kegagalan:

Dengan menerapkan disiplin kerja, organisasi dapat mencegah terjadinya kesalahan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih berhati-hati dan akurat dalam bekerja.

4. Membangun Budaya Kerja yang Positif:

Disiplin kerja membantu membentuk budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan menghormati aturan, bekerja sama secara efektif, dan merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

5. Meningkatkan Kualitas Produk atau Layanan:

Dengan kedisiplinan kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Karyawan yang terdisiplin cenderung memberikan perhatian lebih terhadap detail dan standar kualitas.

6. Mengoptimalkan Penggunaan Sumber Daya:

Disiplin kerja membantu organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan materi. Dengan jadwal kerja yang teratur dan efisien, perencanaan penggunaan sumber daya dapat dilakukan dengan lebih baik.

7. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman:

Disiplin kerja juga mencakup ketaatan terhadap norma keamanan dan tata tertib di tempat kerja. Ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan.

8. Mendorong Pertumbuhan Karir dan Pengembangan Karyawan:

Dengan memiliki disiplin kerja, karyawan dapat menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Ini dapat mendukung pertumbuhan karir dan pengembangan pribadi karyawan.

### C. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Setiap organisasi, lembaga, atau perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2013:129-130) tipe pendisiplinan dibedakan menjadi:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merujuk pada pendekatan manajemen yang berfokus pada pencegahan terjadinya pelanggaran aturan atau norma-norma yang

telah ditetapkan di tempat kerja. Pendekatan ini lebih menekankan upaya pencegahan daripada penegakan sanksi atau tindakan korektif. Berikut adalah beberapa karakteristik dan strategi yang terkait dengan disiplin preventif:

a. Pengembangan Aturan yang Jelas:

Disiplin preventif dimulai dengan pengembangan aturan atau kebijakan yang jelas dan dapat dimengerti oleh semua anggota organisasi. Aturan tersebut sebaiknya mencakup norma-norma kerja, tata tertib, dan harapan-harapan yang diterapkan di tempat kerja.

b. Komunikasi Efektif:

Komunikasi efektif tentang aturan dan norma-norma kerja sangat penting dalam pendekatan disiplin preventif. Pemahaman yang baik tentang apa yang diharapkan dari karyawan dapat membantu mencegah pelanggaran sejak awal.

c. Pelatihan dan Pendidikan:

Memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan tentang aturan-aturan yang berlaku, etika kerja, dan nilai-nilai organisasi dapat membantu mencegah ketidakpahaman atau kesalahpahaman yang dapat menyebabkan pelanggaran.

d. Promosi Budaya Kerja Positif:

Membangun budaya kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan dapat mencegah terjadinya pelanggaran aturan. Lingkungan yang positif mendorong karyawan untuk tetap mematuhi norma-norma yang ada.

e. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan:

Mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mematuhi aturan dan berkinerja baik dapat menjadi motivasi positif untuk pencegahan pelanggaran. Ini dapat menciptakan insentif untuk mematuhi aturan dengan baik.

f. Proses Penilaian Kinerja yang Adil:

Menilai kinerja karyawan secara adil dan transparan dapat membantu mencegah rasa ketidakpuasan yang dapat mendorong perilaku melanggar aturan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan.

g. Penanganan Konflik dengan Bijaksana:

Penanganan konflik atau masalah di tempat kerja dengan bijaksana dapat mencegah eskalasi konflik yang dapat mengarah pada pelanggaran aturan. Menyediakan jalur komunikasi yang terbuka untuk menyelesaikan konflik dapat membantu memelihara disiplin.

h. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan:

Melakukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap penerapan aturan dan norma-norma kerja membantu organisasi untuk mendeteksi potensi pelanggaran dan mengambil tindakan pencegahan sebelum situasi memburuk.

Dengan menerapkan pendekatan disiplin preventif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi kebutuhan untuk tindakan korektif yang keras. Ini menciptakan budaya di mana karyawan merasa bertanggung jawab atas perilaku mereka sendiri dan mematuhi aturan dengan sadar.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Disiplin korektif adalah pendekatan manajemen yang berfokus pada tindakan atau sanksi untuk menanggapi pelanggaran aturan atau norma-

norma kerja yang telah ditetapkan di tempat kerja. Pendekatan ini menekankan pada upaya untuk memperbaiki perilaku yang melanggar aturan atau norma tersebut. Berikut adalah beberapa karakteristik dan strategi yang terkait dengan disiplin korektif:

a. Penegakan Aturan dan Sanksi:

Disiplin korektif melibatkan penegakan aturan dan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar norma-norma kerja. Sanksi tersebut dapat berupa teguran, peringatan tertulis, hingga tindakan pemutusan hubungan kerja, tergantung pada tingkat pelanggaran dan kebijakan organisasi.

b. Proses Penegakan yang Adil:

Proses penegakan aturan harus dilakukan secara adil dan objektif. Karyawan yang melanggar aturan seharusnya diberikan kesempatan untuk memberikan klarifikasi atau membela diri sebelum sanksi diberlakukan.

c. Peran Manajemen dalam Penegakan Disiplin:

Manajemen memainkan peran penting dalam penegakan disiplin korektif. Manajer harus konsisten dan adil dalam menanggapi pelanggaran aturan, serta memberikan dukungan kepada karyawan yang berperilaku baik.

d. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan:

Disiplin korektif melibatkan proses penyelesaian perselisihan atau masalah. Organisasi perlu memiliki prosedur yang jelas dan transparan untuk menangani keluhan atau banding terkait dengan tindakan disiplin.

e. Perubahan Perilaku:

Tujuan utama dari disiplin korektif adalah merubah perilaku yang melanggar aturan. Oleh karena itu, setelah pemberian sanksi, karyawan diharapkan memahami kesalahan mereka dan berkomitmen untuk memperbaiki perilaku di masa depan.

f. Pemberian Bimbingan dan Pelatihan:

Dalam beberapa kasus, disiplin korektif dapat melibatkan pemberian bimbingan atau pelatihan kepada karyawan untuk membantu mereka memahami dan mengatasi kelemahan atau kesalahan yang menyebabkan pelanggaran.

g. Sistem Pemantauan Kinerja:

Organisasi dapat menerapkan sistem pemantauan kinerja yang ketat untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki catatan pelanggaran aturan yang berulang. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi masalah secara dini dan mengambil langkah-langkah korektif yang sesuai.

h. Pemulihan Hubungan Kerja:

Setelah penerapan sanksi, penting untuk memulihkan hubungan kerja antara karyawan dan manajemen. Komunikasi terbuka dan pendekatan pemberdayaan dapat membantu membangun kembali kepercayaan dan kolaborasi.

Disiplin korektif seharusnya diaplikasikan dengan bijaksana dan proporsional sesuai dengan tingkat pelanggaran. Penting untuk diingat bahwa pendekatan disiplin harus mendukung perbaikan perilaku dan pertumbuhan karyawan, bukan sekadar tindakan hukuman.

## **BAB III**

### **KEPUASAN KERJA**

#### A. Teori Kepuasan Kerja

##### 1. *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter pada tahun 1961, yang dimana Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung hasil selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke pada tahun 1969 menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan atau selisih (*discrepancy*) antara ekspektasi, kebutuhan, dan nilai dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian seorang individu akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan yang diperoleh, karena telah melewati batas minimum atas apa yang diinginkan. Namun, ketika yang didapat lebih besar atau banyak daripada yang diinginkan, meski terdapat selisih (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan yang diterima, individu tersebut akan tetap merasa puas karena *discrepancy* yang didapatkan berupa *discrepancy* yang positif (Suwatno dan Priansa, 2014: 264).

Berikut adalah poin-poin kunci dari *Discrepancy Theory of Job Satisfaction*:

##### 1. *Porter's Model*:

Porter mengukur kepuasan kerja dengan membandingkan antara apa yang diinginkan oleh individu (ekspektasi, kebutuhan, dan nilai) dengan apa yang mereka terima atau alami di lingkungan kerja mereka.

##### 2. *Locke's Elaboration*:

Locke menyempurnakan teori ini dengan menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan atau selisih (*discrepancy*) antara harapan, kebutuhan, dan nilai yang diinginkan

oleh individu dengan apa yang mereka rasakan atau peroleh melalui pekerjaan mereka.

3. Dua Bentuk *Discrepancy*:

Menurut Locke, individu akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan persepsi atas kenyataan yang diperoleh. Namun, ketika apa yang diperoleh lebih besar atau banyak daripada yang diinginkan, individu tetap merasa puas karena terdapat *discrepancy* yang positif.

4. *Discrepancy* yang Positif:

*Discrepancy* yang positif terjadi ketika apa yang diterima atau dirasakan oleh individu melampaui harapan atau keinginan mereka. Meskipun terdapat perbedaan antara yang diinginkan dan yang diterima, individu masih merasa puas karena keadaan ini dianggap positif.

Teori *Discrepancy* mengakui bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada apakah kebutuhan dasar terpenuhi, tetapi juga pada perbandingan antara apa yang diinginkan dan apa yang diperoleh. Teori ini menekankan pentingnya persepsi individu terhadap situasi kerja mereka dalam menentukan tingkat kepuasan.

2. *Equity Theory*

Teori atas keadilan ini dikembangkan oleh Adam di tahun 1963, namun sebelumnya telah dicetuskan oleh Zaleznik pada tahun 1958. Prinsip teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas apabila ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atas situasi tertentu. Perasaan atas *equity* dan *inequity* ini diperoleh dengan cara membandingkan diri individu itu sendiri dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain (Suwatno dan Priansa, 2014:264).

Teori Keadilan (*Equity Theory*) adalah suatu teori yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams pada tahun 1963. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya bergantung pada persepsi mereka terhadap

keadilan atau ketidakadilan dalam distribusi hasil atau imbalan atas upaya yang mereka berikan di lingkungan kerja.

Berikut adalah poin-poin kunci dari *Equity Theory*:

a. Pendekatan Perbandingan:

*Equity Theory* berfokus pada perbandingan sosial, yaitu bagaimana individu membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain dalam hal imbalan dan upaya di tempat kerja.

b. Elemen Utama:

Ada tiga elemen utama dalam teori keadilan ini:

- 1) *Input* (Upaya): Usaha, dedikasi, waktu, keterampilan, dll. yang individu sumbangkan untuk pekerjaan.
- 2) *Output* (Hasil): Gaji, tunjangan, pengakuan, dan imbalan lain yang diterima individu dari pekerjaannya.
- 3) *Referent Comparison* (Perbandingan Acuan): Cara individu membandingkan input dan output mereka dengan input dan output orang lain di sekitarnya.

c. Tiga Jenis Perbandingan:

Berdasarkan perbandingan ini, dapat terbentuk tiga jenis situasi:

- 1) *Equity* (Keadilan): Input dan output individu sebanding dengan input dan output orang lain.
- 2) *Under-reward* (Ketidakadilan Negatif): Input individu lebih besar daripada output yang mereka terima dibandingkan dengan orang lain.
- 3) *Over-reward* (Ketidakadilan Positif): Input individu lebih kecil daripada output yang mereka terima dibandingkan dengan orang lain.

d. Respon Terhadap Ketidakadilan:

Jika individu merasa adanya ketidakadilan, mereka cenderung melakukan upaya untuk mengembalikan keseimbangan, misalnya, dengan mengurangi upaya, mencari imbalan tambahan, atau

mengubah persepsi mereka terhadap situasi.

e. Pentingnya Persepsi:

*Equity Theory* menekankan bahwa persepsi individu tentang keadilan adalah yang utama. Meskipun realitasnya mungkin berbeda, yang penting adalah bagaimana individu melihat perbandingan input dan output mereka dengan orang lain.

Teori Keadilan memberikan pemahaman tentang bagaimana persepsi ketidakadilan dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Pemimpin dan manajer dapat menggunakan konsep ini untuk merancang kebijakan dan praktik yang lebih adil, meningkatkan motivasi, dan mencegah konflik di tempat kerja.

3. *Two Factor Theory*

Menurut Sunyoto (2015: 24-25) prinsip atas teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, dimana kedua hal tersebut bukanlah merupakan variabel yang berkelanjutan. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959, dimana ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya ke dalam dua kelompok, yakni:

- a. *Satisfiers*: adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti *achievement, recognition, work itself, advancement*, dan *responsibility*.
- b. *Dissatisfiers (Hygiene Factors)*: adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan dalam bekerja, seperti *salary, job security, company policy and administration, work condition, supervision*.

Berdasarkan teori ini, perbaikan upah dan kondisi kerja tidak akan memberikan kepuasan kerja, namun hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Hanya kelompok *satisfiers* yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## B. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Jika kebutuhan-kebutuhan pekerja atau pekerja terpuaskan, maka rasa puas ini akan selalu menimbulkan kebahagiaan. Dengan demikian untuk kebutuhan fisiknya, bila kebutuhannya telah terpenuhi maka akan timbul pula suatu kepuasan. Tanpa kepuasan kerja pegawai akan bekerja tidak sebagaimana yang diharapkan, yang pada akhirnya membuat target tujuan organisasi tidak tercapai.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja tersebut di atas, diperoleh petunjuk tentang bagaimana sebaiknya pimpinan organisasi bersikap terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Alat motivasi

Artinya, kepuasan kerja merupakan insentif bagi pegawai, sehingga mereka akan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Alat motivasi yang efektif dapat mencakup berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan

merasa puas atau senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, ini dapat berfungsi sebagai insentif alami untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka di tempat kerja. Berikut adalah beberapa cara di mana kepuasan kerja dapat menjadi alat motivasi:

a. Peningkatan Produktivitas:

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan yang terbaik karena mereka menikmati pekerjaan mereka dan merasa dihargai.

b. Retensi Karyawan:

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung tetap di organisasi, mengurangi tingkat pergantian karyawan.

c. Motivasi Instrinsik:

Kepuasan kerja seringkali terkait dengan motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Karyawan yang merasa puas dapat merasakan kepuasan, pencapaian, dan rasa tanggung jawab yang mendorong mereka untuk berprestasi.

d. Keterlibatan Kerja:

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat secara emosional dan mental dalam tugas-tugas mereka. Mereka memiliki rasa keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi.

e. Kreativitas dan Inovasi:

Karyawan yang merasa puas seringkali lebih kreatif dan inovatif. Kepuasan kerja menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dan solusi kreatif dapat berkembang.

f. Hubungan Kerja yang Positif:

Kepuasan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang positif antara karyawan, rekan kerja, dan atasan. Lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja dan kerjasama.

g. **Ambil Alih Tanggung Jawab:**

Karyawan yang merasa puas mungkin lebih termotivasi untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek-proyek yang menantang. Mereka cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh.

h. **Pengurangan Stres:**

Kepuasan kerja dapat membantu mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Karyawan yang puas cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap tantangan dan hambatan.

Menggunakan kepuasan kerja sebagai alat motivasi merupakan strategi yang cerdas untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi sering berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. *Alat preventif*

Artinya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menjamin agar pegawai dapat bekerja dengan semangat, loyal dan berperilaku positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dianggap sebagai alat preventif atau tindakan pencegahan di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, ini dapat membantu mencegah atau mengurangi berbagai masalah yang mungkin muncul di tempat kerja. Berikut adalah beberapa cara di mana kepuasan kerja yang tinggi dapat berperan sebagai alat preventif:

a. **Pengurangan Tingkat Pergantian Karyawan:**

Karyawan yang puas cenderung lebih cenderung bertahan di organisasi. Tingkat pergantian karyawan yang rendah dapat menghindari gangguan operasional dan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

b. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik:

Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang bahagia cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesehatan mental yang lebih baik, mengurangi risiko masalah kesehatan terkait pekerjaan.

c. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas:

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan bekerja lebih keras. Ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas, mencegah kemungkinan penurunan produktivitas yang disebabkan oleh ketidakpuasan.

d. Pencegahan Konflik dan Ketegangan:

Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang bahagia lebih cenderung bekerja sama dan menghindari konflik interpersonal yang dapat merugikan produktivitas dan suasana kerja.

e. Pengurangan Keluhan dan Keluhan Karyawan:

Karyawan yang puas memiliki lebih sedikit alasan untuk mengajukan keluhan atau keluhan terhadap perusahaan. Hal ini dapat mengurangi risiko konflik hukum, meningkatkan citra perusahaan, dan menjaga reputasi yang baik.

f. Meningkatkan Fokus pada Tugas:

Karyawan yang puas cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Mereka memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai hasil yang baik dan mencapai tujuan perusahaan, mengurangi risiko kurangnya fokus atau keengganan untuk berkontribusi.

g. Pencegahan Absensi yang Tinggi:

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi karena karyawan merasa terhubung dan memiliki motivasi untuk datang bekerja. Ini mencegah gangguan operasional yang

mungkin terjadi karena absensi yang tinggi.

h. Peningkatan loyalitas dan Keterlibatan Karyawan:

Karyawan yang puas cenderung lebih setia dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mempromosikan budaya organisasi yang positif.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan, perusahaan dapat mengurangi risiko berbagai masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan organisasi.

3. Alat pengendalian pimpinan

Pimpinan perusahaan dapat mengontrol kondisi perusahaan dan pekerjaan pegawai. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja cenderung bekerja dengan baik, komit terhadap perusahaan, tingkat absensi dan turn over rendah. Alat pengendalian pimpinan atau alat pengendalian manajemen dapat mencakup berbagai metode dan praktik yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk memastikan bahwa kondisi perusahaan dan kinerja pegawai dapat terjaga dengan baik. Berikut adalah beberapa alat pengendalian yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi kondisi perusahaan dan kepuasan kerja pegawai:

a. Penetapan Tujuan dan KPI (*Key Performance Indicators*):

Menetapkan tujuan yang jelas dan mengidentifikasi KPI membantu menciptakan fokus dan arah bagi perusahaan dan karyawan. Pemantauan terhadap pencapaian tujuan dan KPI membantu pimpinan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan individu.

b. Sistem Penghargaan dan Pengakuan:

Pimpinan dapat menggunakan sistem penghargaan dan pengakuan untuk memotivasi karyawan. Ini dapat mencakup penghargaan finansial, pengakuan publik, atau hadiah lainnya untuk kinerja yang baik. Penghargaan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

- c. **Sistem Umpan Balik dan Evaluasi Kinerja:**  
Pimpinan perlu memberikan umpan balik teratur dan melakukan evaluasi kinerja secara terstruktur. Proses ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan, memungkinkan perbaikan berkelanjutan.
- d. **Budaya Organisasi yang Positif:**  
Pimpinan dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan mendukung nilai-nilai positif, komunikasi terbuka, dan kerjasama tim. Budaya organisasi yang positif dapat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan.
- e. **Program Pelatihan dan Pengembangan:**  
Memberikan akses kepada karyawan untuk pelatihan dan pengembangan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada kemajuan karir karyawan.
- f. **Program Kesejahteraan Karyawan:**  
Program kesejahteraan seperti fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, dan manfaat lainnya dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- g. **Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan:**  
Mendorong keterlibatan karyawan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan kerja.
- h. **Penanganan Masalah dan Konflik Secara Efektif:**  
Pimpinan perlu dapat menangani masalah dan konflik dengan cepat dan efektif. Penanganan yang baik terhadap masalah dapat mencegah eskalasi dan dampak negatif terhadap kepuasan kerja.
- i. **Sistem Pengelolaan Kinerja:**  
Menerapkan sistem yang efektif untuk mengelola kinerja karyawan,

termasuk pengukuran kinerja yang adil dan transparan, membantu menciptakan kondisi di mana karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa dihargai.

j. Komunikasi Terbuka dan Transparan:

Mempertahankan komunikasi terbuka dan transparan tentang visi, tujuan, dan perkembangan perusahaan membantu menciptakan pemahaman bersama dan memberikan pegawai keyakinan akan arah perusahaan.

Dengan menggunakan alat pengendalian ini, pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan, meningkatkan kinerja perusahaan, dan mengendalikan kondisi perusahaan secara efektif.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

Menurut Bambang Supomo Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan salah satunya adalah faktor pegawai. Faktor pegawai ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan individu karyawan. Berikut adalah beberapa subfaktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari segi pegawai:

a. Karakteristik Personal:

Kepribadian, nilai-nilai, sikap, dan preferensi personal karyawan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Orang-orang yang dapat menyelaraskan karakteristik pribadi mereka dengan pekerjaan cenderung lebih puas.

- b. **Ketrampilan dan Kemampuan:**  
Tingkat ketrampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa mampu dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas.
- c. **Kesehatan dan Kesejahteraan:**  
Kesehatan fisik dan mental karyawan dapat memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang merasa sehat dan sejahtera cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- d. **Keseimbangan Kehidupan Kerja:**  
Kemampuan untuk mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan ini cenderung lebih puas.
- e. **Motivasi dan Tujuan Pribadi:**  
Tingkat motivasi dan sejauh mana pekerjaan sesuai dengan tujuan pribadi karyawan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan pribadi dapat meningkatkan kepuasan.
- f. **Dukungan Keluarga:**  
Faktor luar pekerjaan, seperti dukungan keluarga, juga dapat berperan dalam kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki dukungan keluarga yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.
- g. **Keadilan dalam Perlakuan:**  
Persepsi karyawan tentang keadilan dalam perlakuan di tempat kerja, termasuk pemberian penghargaan dan pengakuan, juga dapat memengaruhi kepuasan kerja.
- h. **Hubungan *Interpersonal*:**  
Hubungan antar karyawan di tempat kerja dapat memengaruhi

kepuasan kerja. Hubungan yang positif dapat meningkatkan kepuasan, sedangkan konflik antar pribadi dapat menyebabkan ketidakpuasan.

i. Pertumbuhan dan Pengembangan Karir:

Peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir, seperti pelatihan dan promosi, juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

j. Tingkat Keamanan Pekerjaan:

Persepsi karyawan terhadap tingkat keamanan pekerjaan juga dapat berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka aman cenderung lebih puas.

Faktor-faktor ini bersifat kompleks dan bersinggungan satu sama lain. Pemahaman mendalam terhadap karakteristik dan kebutuhan pegawai dapat membantu manajemen menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Faktor pekerjaan merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), faktor pekerjaan mencakup berbagai aspek yang terkait dengan tugas dan kondisi kerja. Berikut adalah beberapa subfaktor yang termasuk dalam faktor pekerjaan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja:

a. *Varietas Pekerjaan*:

Tingkat variasi atau keberagaman dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan yang monoton atau kurang variasi mungkin menyebabkan kebosanan dan ketidakpuasan.

- b. **Tingkat Tanggung Jawab:**

Tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Beberapa karyawan mungkin merasa puas jika diberi tanggung jawab yang lebih besar, sementara yang lain mungkin merasa terbebani.
- c. **Pencapaian dan Pengakuan:**

Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk meraih pencapaian dan mendapatkan pengakuan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan atas kinerja yang baik, promosi, atau hadiah dapat memberikan motivasi tambahan.
- d. **Kemungkinan Pengembangan Karir:**

Adanya peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir dalam organisasi dapat menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang melihat peluang untuk naik pangkat atau mengembangkan keterampilan mereka cenderung lebih puas.
- e. **Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja:**

Hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dapat memengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang baik, dukungan, dan kerja sama positif dapat meningkatkan kepuasan.
- f. **Keseimbangan Kehidupan Kerja:**

Pekerjaan yang memberikan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki fleksibilitas dalam menjalani kehidupan mereka cenderung lebih puas.
- g. **Lingkungan Fisik dan Kondisi Kerja:**

Kualitas lingkungan fisik tempat kerja, termasuk fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan, dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung kepuasan.

h. Gaya Manajemen:

Gaya manajemen dan kepemimpinan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan mungkin lebih puas dengan gaya manajemen yang mendukung, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan dukungan.

i. Ketidakpastian Pekerjaan:

Tingkat ketidakpastian atau stabilitas pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka aman cenderung lebih puas.

j. Gaya Pengawasan:

Gaya pengawasan atasan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Gaya pengawasan yang mendukung dan memberikan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan.

Pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor pekerjaan ini membantu organisasi dalam merancang pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi

membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari

beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku pegawai pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja pegawai diperhatikan maka pegawai akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas maka sudah seharusnya bila tingkat kepuasan kerja pegawai harus lebih ditingkatkan. Hal tersebut sangat penting dalam rangka mendorong semangat kerja dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat menemukan, mengenali dan menganalisis indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja sebagai dasar meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan agar dapat menemukan permasalahan inti kenapa motivasi pegawai menurun sehingga kinerja mereka juga menurun. Pentingnya permasalahan itu ditemukan dan diberikan solusi agar nantinya menimbulkan kepuasan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah organisasi/instansi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah

organisasi /instansi yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen organisasi/instansi tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja pegawai, bagaimana pegawai tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh instansi, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi instansi tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan yang secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

## **BAB IV**

### **MOTIVASI KERJA**

#### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Suwatno dan Priansa (2014:171) menjelaskan bahwa, *“Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata movere, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.”*

Motivasi kerja adalah keadaan psikologis internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan atau karier. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor-faktor yang bervariasi, termasuk kebutuhan pribadi, kepuasan pekerjaan, dorongan eksternal, atau harapan terhadap penghargaan.

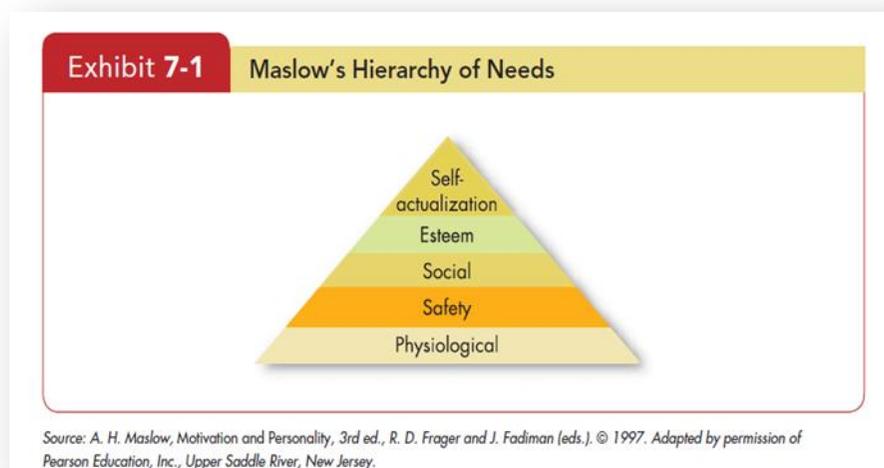
Beberapa aspek penting dari motivasi kerja melibatkan dorongan untuk mencapai tujuan, hasrat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan, kepuasan pribadi, dan pengakuan atas pencapaian. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada tingkat produktivitas, kinerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penting untuk memahami bahwa motivasi kerja dapat bervariasi antara individu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti nilai-nilai pribadi, kebutuhan, lingkungan kerja, dan harapan. Manajemen sumber daya manusia sering berusaha untuk memahami dan memanfaatkan motivasi kerja dalam merancang strategi pengelolaan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Robbins & Judge (2013: 202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Robbins dan Counter dalam Suwatno (2014: 171) menyatakan “*Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.*” Motivasi pada seorang individu bertindak sebagai sebuah pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu tersebut, seperti seorang individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

## B. Teori Motivasi

Berdasarkan Robbins & Judge (2013: 203): salah satu teori yang paling dikenal dalam hal motivasi adalah Abraham Maslow’s *hierarchy of needs*, yakni hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Berikut adalah gambar teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow.



Gambar 1. Maslow Hierarchy of Needs

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan terdapatnya lima tingkatan atau hierarki dalam kebutuhan setiap manusia, yakni:

1. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*, seperti: kebutuhan secara fisik yang merupakan kebutuhan paling dasar, berupa makan, minum, seksual. Implementasi yang telah dilakukan oleh Restoran Chuan Tin adalah dengan memberikan keleluasaan atas jatah makan mereka, dimana tidak terdapat penjatahan atau pengaturan atas porsi makan para karyawan.
2. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman atau bahaya yang tidak hanya berupa fisik semata, namun juga secara mental, psikologikal, dan intelektual. Hal yang diterapkan oleh organisasi Chuan Tin adalah dengan memberikan pengkondisian atau jarak yang teratur atas ruang gerak karyawan, dimana dikondisikan sedemikian rupa demi keamanan mereka dalam bekerja. Salah satu implementasi yang telah diterapkan adalah dengan memberikan jarak antara bar dengan bagian servis, dimana diberikan sebuah sekat untuk menghindari kecenderungan para karyawan menumpahkan air panas ataupun terkena api dari kompor. Selain itu, karyawan juga diberikan asuransi kesehatan berupa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk memberikan dorongan atas rasa aman selama mereka bekerja.
3. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*, yakni kebutuhan untuk berafiliasi, berinteraksi, serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok. Untuk saat ini, belum ditemukan adanya implementasi yang diterapkan oleh organisasi Chuan Tin atas kebutuhan ini.
4. *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Untuk saat ini, belum ditemukan adanya penerapan dari organisasi Chuan Tin perihal kebutuhan ini.
5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-actualization Needs)*, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi. Selain itu termasuk juga kebutuhan untuk berpendapat, mengemukakan ide, serta

memberikan penilaian atau mengkritik sesuatu. Salah satu implementasi yang diberikan oleh Restoran Chuan Tin adalah dengan diadakannya pelatihan atau training dimana para karyawan akan diberikan sebuah sesi perihal pengembangan kemampuan mereka terutama dalam bekerja dengan organisasi Chuan Tin, seperti contoh pelatihan mengenai “*SERVICE*” berdasarkan Restoran Chuan Tin ataupun pelatihan mengenai hal-hal yang harus diperhatikan oleh seorang *waiter/ess*.

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan tersebut bertahap, dimana ketika kebutuhan yang pertama terpenuhi, maka akan berlanjut keinginannya kepada kebutuhan yang kedua. Ketika kebutuhan yang kedua terpenuhi, maka kebutuhan ketiga akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai kebutuhan yang kelima.

Menurut Suwatno dan Prianso (2014: 177) dasar atas teori ini adalah: (a) Manusia adalah makhluk hidup yang tidak pernah puas dan selalu menginginkan lebih banyak. Hal ini akan terus dilakukan sampai akhir hayat dari manusia tiba; (b) Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi motivator atau dorongan terhadap individu tersebut. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi saja yang menjadi motivator; dan (c) Kebutuhan manusia tersusun dalam sebuah hierarki atau tingkatan.

## **BAB V**

### **DISIPLIN, DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA**

#### **A. Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Menurut Nursalam (dalam Rusiadi, 2014:66), kerangka konsep merupakan kerangka yang menghubungkan beberapa konsep yang akan diteliti, digunakan sebagai kerangka pikir dalam penelitian dan merupakan pengembangan dari beberapa teori yang telah dibahas. Berikut adalah konsep yang akan diteliti oleh peneliti nantinya.

##### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor antara lain adalah kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam kualitas sumber daya manusia dalam bekerja yang dilihat dari keefisienan waktu dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (dalam Sahid Syaputra, 2017:22).

Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

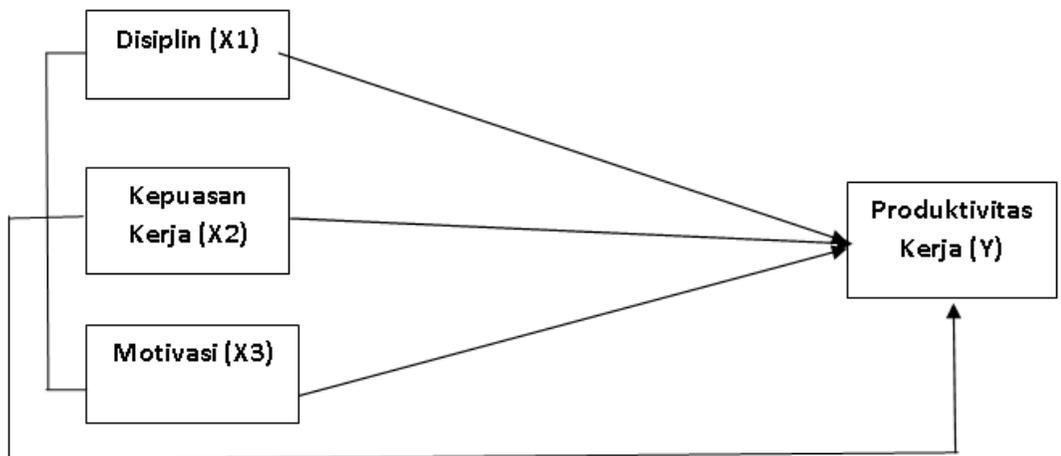
## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajer harus mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*want*) yang di perlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Manajer harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan menumbuhkan semangat produktivitas yang tinggi.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012:19). Dampak yang terjadi apabila di dalam sutau perusahaan tidak ada motivasi kerja, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memperjelas alur penelitian ini, peneliti membuat kerangka konsep sederhana yang nantinya akan dijadikan sebagaia acuan dalam melakukan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penjelasan gambar di atas, maka peneliti mengasumsikan terdapat tiga variabel X dan satu variabel Y pada kerangka konseptual setelah uji faktor yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Tanda panah menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun ditampilkan pada gambar 2.1 di atas menunjukkan arah peneliti untuk melakukan penelitian dengan menyusun beberapa variabel sebagai bahan acuannya. Dalam hal ini peneliti akan mencari tahu pengaruh disiplin, kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai/karyawan pada Instansi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara.

#### 4. Hipotesis

Berdasarkan Rumusan Masalah, Identifikasi Masalah, tujuan penelitian, Landasan Teoritis dan Kerangka Konseptual maka muncul Hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.
- H4 : Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.

## B. Sampel Data dan Lokasi

### 1. Lokasi

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35-36) *“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”*

Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Berdasarkan pengelompokan tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (explanatory research) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian ini dilakukan di Instansi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara yang beralamatkan di Jalan. T. Bedussamat Desa Perapat Hilir Kabupaten Aceh Tenggara. Objek yang diteliti adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara yang masih aktif bekerja di instansi tersebut minimal selama 5 tahun dan maksimal sampai dengan usia pension. Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian selama enam (6) bulan yaitu dari bulan Agustus tahun 2019 sampai dengan bulan Januari tahun 2020.

## 2. Sampel

Sugiyono (2013:80) memberikan pengertian bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Syahrudin dan Salim (2014:113) Populasi adalah keseluruhan Objek yang akan diteliti. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati.

Sugiono (2015:16) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2013:81) memberikan pengertian bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan saturasi sampel (*sampling saturasi*). Sampel dalam penelitian adalah Pegawai /karyawan Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 30 orang. Karena populasinya sedikit, maka sampel yang diambil dari populasi sebanyak 30 orang.

Tabel 1. Jumlah Sampel

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Jumlah Pegawai/ Karyawan	30 Orang
Sampel yang digunakan	30 Orang
<b>Berdasarkan Usia</b>	<b>Jumlah</b>
20 – 30 tahun	14 Orang
> 30 tahun	16 Orang
Total	30 Orang
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	21 Orang
Perempuan	9 Orang
Total	30 Orang
<b>Berdasarkan Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA	10 Orang
Diploma I	1 Orang
Diploma III	4 Orang
Diploma IV – Strata 1	15 Orang
Total	30 Orang

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:223) dapat dilakukan berbagai setting, sumber dan cara. Dalam penelitian ini sumber data penelitian adalah data primer, maka Sugiyono menambahkan teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menentukan solusi atau masalah yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara.

- a. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak terkait.
- b. Kusioner yaitu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan,

prilaku, dan karakteristik beberapa orang didalam organisasi yang bias terpengaruh oleh system yang diajukan atau system yang sudah ada.

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket) sebagai data primer. Menurut Sugiyono (2017:225), “Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.” Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup atau kuesioner yang sudah disediakan jawabannya. Adapun alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup adalah untuk memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban dan menghemat keterbatasan waktu penelitian.

Data primer maupun sekunder dikumpulkan dengan cara cross section, yaitu penelitian satu waktu tertentu dengan menggunakan banyak responden. Data penelitian dikumpulkan secara langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan proporsi pada setiap pengambilan contoh di wilayah penelitian. Metode sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik secara purposive (sengaja). Untuk memperdalam hasil penelitian maka dilakukan wawancara mendalam. Teknik pengumpulan data yang ketiga, yaitu Focus Group Discussion (FGD). Focus Group Discussion (FGD) atau diskusi kelompok terfokus merupakan suatu metode pengumpulan data yang lazim digunakan pada penelitian kualitatif sosial.

## 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono: 2013).

Variabel adalah berasal dari konsep yang diperjelas dan diubah bentuknya sehingga dapat diukur dan digunakan secara operasional. Parameter penelitian merupakan sesuatu yang menghubungkan konsep yang abstrak dengan realita sehingga dapat dirumuskan dan diuji. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2. Variabel dan Parameter Penelitian

No	Variabel	Parameter
1.	Displin (X1)	1. Apel Pagi 2. Absensi Kehadiran 3. Ketepatan Waktu Masuk Kerja 4. Ketepatan Menyelesaikan Pekerjaan
1.	Kepuasan Kerja (X2)	1. Hubungan Baik di Lingkungan Kerja 2. Kemampuan Utilitas 3. Kebijakan Kesejahteraan 4. Perhatian Instansi
2.	Motivasi (X3)	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggungjawab 4. Kesempatan Maju / Promosi jabatan
3.	Produktivitas (Y)	1. Jam Kerja 2. Upah/gaji 3. Jaminan Kesehatan 4. Lingkungan internal

#### D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian atas variabel yakni Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara. Dalam pengujian hipotesis yang diajukan data yang diperoleh selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan menggunakan program SPSS versi 16. Analisis Faktor Konfirmatori merupakan salah satu teknik yang dapat dipakai untuk Uji Validitas. Uji validitas yang umum digunakan adalah Korelasi

rank order Spearman. Dalam teknik ini, sebuah Variabel dianggap sah atau Valid menjadi bagian dari Konstruknya apabila nilai  $r$  memiliki nilai  $-t$  yang nilai signifikasinya  $\leq 0,05$ . (bilsonsiamora.com).

Pengujian apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima dilakukan dengan jalan membandingkan nilai probabilitas ( $p$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0,05. Apabila nilai probabilitas ( $p$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut dapat diterima. Begitu pula sebaliknya, jika nilai probabilitas ( $p$ ) lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut tidak diterima. Namun, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan *confirmatory factor analysis* guna melihat dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk membentuk faktor atau konstruk. Penelitian ini merupakan penelitian atas variabel, yakni : Pengaruh Disiplin (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Dalam pengujian hipotesis yang diajukan, data yang diperoleh selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis multivariate dengan MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*) dengan menggunakan program Minitab 16.

Pengujian apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima dilakukan dengan jalan membandingkan nilai probabilitas ( $p$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditentukan sebesar 0,05. Apabila nilai probabilitas ( $p$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut dapat diterima. Begitupula sebaliknya, jika nilai probabilitas ( $p$ ) lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut tidak diterima.

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang memiliki variable bebas lebih dari satu . Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variable bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, K$ ) terhadap variable terikat ( $Y$ ). Model regresi linier berganda untuk populasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan :  $Y$  = nilai penduga bagi variable  $Y$   
 $b_0$  = dugaan bagi parameter konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  = dugaan bagi parameter konstanta  
 $X$  = variable bebas.

## 3. Uji T dan Uji F

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu Uji yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing  $t$  hitung, dari hal tersebut Uji T dapat diartikan sebagai uji yang mengukur perbedaan dua atau beberapa Mean antar kelompok.

Sedangkan Uji F adalah uji yang mengukur besarnya perbedaan variance antara kedua atau beberapa kelompok.

## 4. Uji Validitas dan Uji *Reabilitas*

### a. Uji *Validitas*

Validitas *instrumen* dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau dikenal dengan validitas konten atau validitas isi, secara konstruk, atau dikenal dengan validitas konstruk, dan secara kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria.

### b. Uji *Reabilitas*

Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan beberapa uji reliabilitas.

Beberapa uji reliabilitas suatu instrumen yang bisa digunakan antara lain *test-retest*, *ekuivalen*, dan *internal consistency*.

E. Analisis Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 30 responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	3.3	3.3	3.3
	25	2	6.7	6.7	10.0
	26	2	6.7	6.7	16.7
	27	3	10.0	10.0	26.7
	28	3	10.0	10.0	36.7
	29	1	3.3	3.3	40.0
	30	2	6.7	6.7	46.7
	31	5	16.7	16.7	63.3
	32	1	3.3	3.3	66.7
	33	3	10.0	10.0	76.7
	36	1	3.3	3.3	80.0
	37	3	10.0	10.0	90.0
	41	1	3.3	3.3	93.3
	51	1	3.3	3.3	96.7
	52	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, responden yang berusia antara 20 hingga 30 tahun mencapai 46,7% atau sekitar 14 orang, sedangkan responden yang berusia diatas 30 tahun 53,3% atau sekitar 16 orang.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	21	70.0	70.0	70.0
	Perempuan	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2020).

Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian berjenis kelamin laki-laki,yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 70 % dari seluruh jumlah responden, sedangkan sisanya sebesar 30 % berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 9 orang. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar dari responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	30.0	30.0	30.0
	DII S.D DIII	5	16.7	16.7	46.7
	DIV S.D S1	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D IV dan S1, yaitu sebanyak 16 orang (53,3% ), sedangkan responden yang berjenjang pendidikan SMA berada di urutan kedua dengan jumlah sebesar 9 orang atau sekitar 30 %, dan yang berjenjang pendidikan Diploma I sampai Diploma III sebanyak 5 orang ( 16,7 % ). Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden berpendidikan tinggi setara S1.

Tabel 6. Distribusi Responden berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Honoror	13	43.3	43.3	43.3
Staf	6	20.0	20.0	63.3
KSK	9	30.0	30.0	96.7
KTU	1	3.3	3.3	66.7
Kasi	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah responden tenaga honorer sebesar 43.3 % yaitu 13 orang , jumlah staf 20,0 % yaitu 6 orang, jumlah KSK 30.0% yaitu 9 orang, KTU 3.3% yaitu 1 orang, kasi 3.3% yaitu 1 orang. Ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih besar dari jumlah pegawai Tenaga honor.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	4	13.3	13.3	13.3
1	3	10.0	10.0	23.3
2	8	26.7	26.7	50.0
3	9	30.0	30.0	80.0
4	4	13.3	13.3	93.3
5	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2020)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pegawai Instansi Badan Pusat statistik yang belum memiliki tanggungan (anak) 13,3 % berjumlah 4 Orang, yang memiliki jumlah tanggungan 1 orang anak 10,0% berjumlah 3 orang, yang memiliki tanggungan 2 orang anak 26,7% berjumlah 8 orang, yang memiliki jumlah tanggungan 3 orang anak 30,0 % berjumlah 9 orang, yang

memiliki tanggungan 4 orang anak 13,3 % berjumlah 4 orang, dan yang memiliki tanggungan 5 orang anak 6,7 % berjumlah 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memiliki tanggungan 3 orang anak lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang memiliki jumlah tanggungan 5 orang anak.

F. Evaluasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini untuk memperoleh data penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden berjumlah 30 orang. Dimana seluruh responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar bertugas sebagai koordinator kecamatan yang ditempatkan dimasing-masing kantor camat yang ada di kabupaten Aceh Tenggara dan sebagian lagi sebagai karyawan honorer atau petugas lapangan yang dipekerjakan jika ada sensus atau survei lapangan yang dilakukan oleh pihak Instansi Badan Pusat Statistik dan hanya sebagian kecil yang bertugas dikantor Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.

Dalam penelitian ini, ada 4 variabel penelitian yang di amati, terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu X1, X2 dan X3 serta satu buah variabel terikat yaitu variabel Y.

Tabel 8. Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	25.43	2.763	30
DisiplinKerja	29.27	2.348	30
KepuasanKerja	35.23	5.289	30
MotivasiKerja	37.50	3.902	30

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan nilai tabel diatas dapat dilihat bahwa selama periode pengamatan, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 29.27 dengan standar deviasi sebesar 2.348. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pada

Intansi Badan Pusat Statistik (BPS) diterapkan dan dilaksanakan dengan baik dengan nilai penyimpangan atau standar deviasinya lebih kecil sebesar 2.3.48. Pada variabel kepuasan kerja dihasilkan nilai mean sebesar 35.23 dan standar deviasi sebesar 5.289 yang artinya bahwa para pekerja memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi di BPS dibandingkan dengan nilai penyimpangan atau standar deviasinya lebih kecil sebesar 5.289. kemudian pada varibel motivasi kerja dihasilkan nilai mean sebesar 37.50 dan standar deviasi sebesar 3.902 dengan diartikan bahwa para pekerja memiliki moyivasi kerja yang baik di BPS dimana dibandingkan dengan nilai penyimpangan atau standar deviasinya lebih kecil sebesar 3.902.

#### G. Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan anantara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 16, maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Regresi Linear Berganda *Coefficients*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.150	4.628		-.032	.974
DisiplinKerja	.931	.137	.791	6.799	.000
KepuasanKerja	-.119	.105	-.228	-1.132	.268
MotivasiKerja	.068	.144	.095	.468	.644

Sumber: data diolah (2020)

1. Dependen Variable :

Produktivitas \_ Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2020)

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,150 + 0,931X1 - 0,119X2 + 0,068X3 + e$$

Berdasarkan hasil regresi dengan menggunakan SPSS seperti yang terlihat diatas maka dapat dijelaskan :

- a. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.931. jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja di BPS sebesar 1 satuan maka disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0.931
- b. Variabel KepuasanKerja memiliki koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0.119. jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan KepuasanKerja di BPS sebesar 1 satuan maka disiplin kerja mengalami penurunan sebesar -0.119
- c. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.068. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan KepuasanKerja di BPS sebesar 1 satuan maka motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0.068.

#### H. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Regresi linear berganda adalah untuk mengetahui adanya derajat atau kekuatan hubungan disiplin, kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara dengan nilai koefisien yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. *Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.816 <sup>a</sup>	0.666	0.627

1. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, DisiplinKerja, KepuasanKerja
2. Dependent Variable: Produktivitas.

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien regresi Linear berganda sebesar 0.816. hal ini menunjukkan bahwa disiplin, kepuasan kerja dan

motivasi mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.

Sedangkan untuk menghitung besarnya Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada instansi badan Pusat statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara Pearson dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100 \% \\
 &= (0.816)^2 \times 100 \% \\
 &= 66,6
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka Disiplin, Kepuasan kerja dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 66, 6 % terhadap Produktivitas kerja pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara. sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 66,6 \% = 33,4\%$ ., disebabkan oleh variable lainnya.

## I. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Uji Signifikansi Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabelnya berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 16, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Uji T

Model		t	Signifikikan
1	(Constant)	-.032	.974
	DisiplinKerja	6.799	.000
	KepuasanKerja	-1.132	.268
	Motivasi Kerja	.468	.644

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel independend secara individu (parsial) dalam menjelaskan variabel dependend. Apabila nilai signifikasnsi  $> 0.05$  maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara individual

terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 5.7 hasil pengolahan data di dapat bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai probabilitas sebesar 0.00. nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$  yang berarti menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. pada variabel kepuasan kerja didapat nilai probabilitas sebesar 0.26 dengan diartikan bahwa nilai signifikansi  $0.26 > 0.05$  tidak adanya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel produktivitas kerja. kemudian pada variabel motivasi kerja nilai probabilitas sebesar 0.64 dengan diartikan bahwa nilai signifikansi  $0.64 > 0.05$  dimana variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

## 2. Uji F (Uji)

Analisis uji F (Uji Signifikansi secara bersama – sama )

Uji signifikan secara bersama – sama dilakukan untuk melihat apakah variable bebas secara bersama – sama berpengaruh atau tidak terhadap variable terikat. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara bersama – sama jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan jika nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka tidak berpengaruh.

Tabel 12. Uji F dapat dilihat ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.37	3	49.123	17.26	.000 <sup>a</sup>
	Residual	73.996	26	2.846		
	Total	221.367	29			

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

b. *Dependent Variable: Produktivitas*

Dari hasil Uji F dengan menggunakan SPSS adalah sebesar  $0,000 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Variabel independen dalam hal ini adalah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan

Motivasi berpengaruh terhadap Variabel dependen dalam hal ini adalah produktivitas Kerja.

J. Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

1. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada Produktivitas Kerja

Tabel 13. Uji Validitas Pada Produktivitas Kerja

No	Uraian	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	Y1	0.000	Valid
2	Y2	0.000	Valid
3	Y3	0.000	Valid
4	Y4	0.000	Valid
5	Y5	0.000	Valid
6	Y6	0.000	Valid

Sumber: data diolah (2020)

Dari daftar tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Y1 sampai dengan Y6 < 0.005 maka dikatakan Valid.

2. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada Disiplin Kerja

Tabel 14. Uji Validitas Pada Disiplin Kerja

No	Uraian	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	X1.1	0.000	Valid
2	X1.2	0.001	Valid
3	X1.3	0.000	Valid
4	X1.4	0.000	Valid
5	X1.5	0.000	Valid
6	X1.6	0.000	Valid
7	X1.7	0.000	Valid

Sumber: data diolah (2020)

Dari daftar tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai X1.1 sampai dengan X1.7 < 0.005 maka dikatakan Valid.

3. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada Kepuasan Kerja

Tabel 15. Uji Validitas Pada Kepuasan Kerja

No	Uraian	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	X2.1	0.000	Valid
2	X2.2	0.000	Valid
3	X2.3	0.000	Valid
4	X2.4	0.000	Valid
5	X2.5	0.001	Valid
6	X2.6	0.000	Valid
7	X2.7	0.000	Valid
8	X2.8	0.000	Valid
9	X2.9	0.002	Valid

Sumber: data diolah (2020)

Dari daftar tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai X2.1 sampai dengan X2.9 < 0.005 maka dikatakan Valid.

4. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada Motivasi Kerja

Tabel 16. Uji Validitas Pada Motivasi Kerja

No	Uraian	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	X3.1	0.000	Valid
2	X3.2	0.000	Valid
3	X3.3	0.002	Valid
4	X3.4	0.000	Valid
5	X3.5	0.000	Valid
6	X3.6	0.000	Valid
7	X3.7	0.000	Valid
8	X3.8	0.000	Valid
9	X3.9	0.303	Tidak Valid
10	X3.10	0.055	Tidak Valid

Sumber: data diolah (2020)

Dari daftar tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai X3.1 sampai dengan X3.8 < 0.005 maka dikatakan Valid sedangkan X3.9 dan X3.10 tidak valid.

## K. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja Memiliki nilai signifikan  $0,000 <$  dari  $0,05$  maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,268 >$  dari  $0,05$  maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan  $0,644 >$  dari  $0,05$  maka Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
4. Secara bersama-sama ketiga variable independen yaitu Disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## L. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain :

1. Sebaiknya pemimpin instansi terkait dalam hal ini adalah Instansi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara lebih meningkatkan segala upaya yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai yang ada dalam naungan mereka.
2. Peneliti berikutnya Variabel lain yang berupa Reward pada karyawan Instansi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara, dapat membantu meningkat motivasi pegawai dengan adanya reward bagi pegawai yang berprestasi atau berkinerja baik sehingga akan menimbulkan semangat kerja dan kompetisi yang sehat dalam lingkungan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai mereka dalam Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Dari hal tersebut di atas, kepuasana kerja dan motivasi harus saling berhubungan agar tercapainya produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan di instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Tenggara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armayasari tarigan 2013, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan**
- Anwar Hidayat 2013, **Komparatif Uji F dan Uji T**
- Hasibuan, Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan (dalam Sahit Saputra, 2017:22), **Pengaruh Semanagt Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk.**
- Indah Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, dan Alfiana Antoh 2017, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi**. Jurnal ke dua Vol. 2 No.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mariati Dewi 2013, **Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja Karyawan pada Hotel danau Toba Internasional**
- Melti Luviansi Abdul Djalil, dan Roby Sambung 2012, **Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja melalui dan Disiplin Kerja Pegawai ( Studi pada Universitas Palang Karaya)**
- Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong, 2015. **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

- Kaeryawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.** Jurnal ke tiga  
Vol.3 No. 1.
- Nursalam (dalam Rusiadi, 2014:66), **Manajemen Keperawatan aplikasi dalam  
Praktik Keperawatan Profesional** edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Priansa, Donni Juni. (2014). **Perencanaan & Pengembangan SDM.** Bandung:  
ALFABETA.
- Robbins, Stephen. 2015. **“Organizational Behavior”**. 9<sup>th</sup> Edition. 15 New Jersey:  
Pearson Education.
- Rofi, Ahmad Nur, 2012, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja  
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo  
Agung Raya Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan,**  
(Online) Vol 3 No. 1 Semarang.
- Resnawa Sitanggang, Riandani Rezki Prana, Dedi Wahyudi 2016, **Pengaruh  
Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.  
RUBYCON INDONESIA.**
- Sunyoto, Danang. (2015). **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia.** Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2013). **Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.**  
Bandung. Alfabeta.
- Sintaasih dan Wiratama (2013:129), **Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan  
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama**

**Kabupaten Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali – Indonesia.**

Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014:229), **Pengaruh Penerapan Capaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**, Jurnal respon Publik Volume 13, No. 3, Tahun 2019, Hal – 42-46.

Sabekti Jati Utomo, 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten**

Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen sumber daya Manusia**. Cetakan kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Suwatno & Priansa, D. 2014. **Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.

Sholikhah. (2016) **Statistik Deskriptif dalam Penelitian Kualitatif**.

Vico Wentri Rumondor 2013, **Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2013**.

Yusup. (2018), **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif**.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CURRICULUM VITAE)

Nama Lengkap : **MURIDHA HASAN, S.E., M.M.**  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat dan Tgl Lahir : Prapat Hilir, 18 Desember 1978  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Iskandar Muda, No. 36 Kec. Babussalam Kab. Aceh Tenggara  
Status Perkawina : Belum Kawin  
No. Hp : 0813 750 36244  
Email : [muridha.hasan@gmail.com](mailto:muridha.hasan@gmail.com)

- A. Pendidikan Formal
- I. a. Sekolah Dasar/MI : SDN Inpres Kutacane  
b. Tempat Pendidikan : Di desa Perapat Timur  
c. Ijazah : Tahun 1991 (1986 – 1991)
  - II. a. SMP/MTs : SMP N 1 kutacane  
b. Tempat Pendidikan : Desa Babel  
c. Ijazah : Tahun 1994 (1991 – 1994)
  - III. a. SMA/MA : SMA N 1 Kutacane  
b. Tempat Pendidikan : Desa Bambe  
c. Ijazah : Tahun 1997 (1994 – 1997)
  - IV. a. PT : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIEKN) Jaya  
b. Tempat Pendidikan : Jawa Timur Kab. Malang  
c. Ijazah : Tahun 2002 (1997 – 2002)

- B. Pendidikan Non Formal : a. Pernah mengikuti Kursus Komputer Selama 3 (tiga) bulan di wearnes Education Center Malang.
- C. Pengalam Pekerjaan : a. Mitra Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Aceh Tenggara  
b. Pernah Bekerja di Kantor KPU Kab. Aceh Aceh Tenggara Sebagai Operator Komputer Tahun 2009  
c. Bekerja di Universitas Gunung Leuser Kutacane (UGL)
- D. Hobby : Membaca, Olah raga dan mendengarkan Musik

Demikain daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar - benarnya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kutacane, 18 Desember 2023

**( MURIDHA HASAN, S.E., M.M )**

# **DISIPLIN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA**

**Muridha Hasan, S.E., M.M**



ISBN 978-623-09-7028-3 (PDF)

