

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, yang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan Malayu S.P,2012:191). Sedangkan Asa'ad dalam Pasalog, Harbani (2010:140) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat baru atau dorongan kerja. Menurut Sunyoto Danang (2012:198) motivasi mempunyai tujuan antara lain: Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas karyawan.

Menurut Pasalog, Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu antara lain: motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan, kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas, orang bekerja

bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja, motivasi adalah tugas yang paling penting bagi para pemimpin. Menurut Husein Umar, (2012:192) Motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses. Motivasi juga merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sihotang, (2007:245) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor yaitu faktor Individual yaitu antara lain: kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan, dan faktor organisasi yaitu antara lain: pembayaran gaji/upah, keselamatan kesehatan kerja, para mandor atau supervisi, para pengawas fungsional. Yang merupakan pekerjaan yang sulit dalam motivasi sumber daya manusia adalah menggabungkan faktor individu dengan faktor organisasi setiap pekerja yang sangat beraneka ragam, karena motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh dasar pendidikannya dan kebutuhan-kebutuhannya.

Teori motivasi dari Abraham Maslow salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori “Hirarki Kebutuhan” yang dikemukakan oleh *Abraham Maslow*. Menurut *Abraham Maslow* (2008:148), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Motivasi juga selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena

manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan. Sedangkan menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara motivasi adalah dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

2. Teori-teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi dalam Robbins (2008) adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori Hierarki Kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari *Abraham Maslow*. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam 5 (lima) jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan *fisiologis*, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik, seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan fisik lain.

- 2) Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan, merupakan kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghargaan eksternal seperti: status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Seperti: pencapaian potensi, kebutuhan diri, pertumbuhan dan pemenuhan.

b. Teori X dan Y

Teori motivasi milik *Douglas McGregor* mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori *D.Mc Gregor* menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut. Menurut Teori X, 4 (empat) asumsi yang dimiliki oleh pemimpin yaitu:

- 1) Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- 4) Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat tempat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- 1) Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- 4) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki populasi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah berdominasi individu, sedangkan Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri menyakini bahwa asumsi Teori

Y lebih sah (valid) daripada Teori X. Ciri-ciri dapat timbul dari dalam, karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau nonfisik disebut motivasi. Jadi motivasi itu terdiri dari 2 (dua) unsur. Unsur pertama, berupa dorongan untuk berbuat, unsur kedua berupa sasaran atau tujuan.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2007), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan .
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai/karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.

a. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan moral dan gairah kerja akan meningkat.

b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. dan segala persoalan yang tidak bersifat rahasia harus di informasikan secara luas kepada pegawai.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya, Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Asas pengakuan ini memberikan pengakuan atas partisipasi yang telah dilakukannya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskannya bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan

pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/pujian itu semakin besar.

d. Asas pendelegasian wewenang

Asas pendelegasian ini didelegasikan kepada bawahan sesuai kemampuannya. Dalam pendelegasian ini, manajer harus menyakinkan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

e. Asas Perhatian Timbal-balik

Asas perhatian timbal balik ini, para pegawai dapat didorong untuk mencapai hasil bila motivasinya baik, perusahaan menginginkan tujuannya tercapai, maka perusahaan sangat perlu memperhatikan segala kepentingan pegawai, agar mereka tahu bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan. Maka mereka akan memberi feedback perhatian kepada perusahaan seperti pekerjaannya juga tujuan perusahaan.

4. Model-Model Motivasi

Model motivasi ada 3 (tiga) sebagai berikut :

a. Model Tradisional

Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.

b. Model Hubungan Manusiawi

Model hubungan manusiawi ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model sumber daya manusia ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

5. Metode Motivasi

Ada 2 (dua) metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi,

serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

6. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive. Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. Nonmaterial incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut *Abraham Maslow (2008:148)*, indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan Keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk menghargai dan dihargai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya.

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan (hukum) atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin juga diartikan sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Disiplin kerja merupakan yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, (Hasibuan, 2012:194). Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Menurut Mondy, (2008:162) Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut berpengaruh terhadap suasana kerja. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para karyawan atau pegawai akan saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan-permasalahan, seperti cemburu, marah, dan rendahnya moral kerja. Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja.

Menurut Asmani (2009:102) Disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Sedangkan menurut Rivai (2009:78) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan

diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Pusfita Loka (2013) jenis-jenis disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) bagian antara lain:

a. Disiplin diri sendiri

Apabila dianalisis maka disiplin mengandung beberapa unsur yaitu adanya sesuatu yang harus ditaati atau ditinggalkan dan adanya proses sikap seseorang terhadap hal tersebut. Disiplin diri merupakan kunci bagi kedisiplinan pada lingkungan yang lebih luas lagi.

b. Disiplin sosial

Pada hakekatnya disiplin sosial adalah disiplin dari dalam kaitannya dengan masyarakat atau lingkungan.

c. Disiplin nasional

Berdasarkan perumusan lembaga pertahanan nasional, yang diuraikan dalam disiplin nasional untuk mendukung pembangunan nasional. Disiplin nasional diartikan sebagai status mental bangsa yang tercermin dalam perbuatan berupa keputusan dan ketaatan. Baik secara sadar maupun pembinaan.

Sinambela (2012 :116) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam 3 (tiga) perspektif, yaitu

perspektif retribusi, perspektif korektif dan perspektif hak-hak individu. Dalam perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara propesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsukuensi-konsukuensi negatif yang harus ditanggung.

Disiplin kerja merupakan perwujudan nilai-nilai budaya yang di yakini dan dijalankan oleh seluruh aparatur pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan masing-masing lembaga/instansi. Disiplin juga mengandung unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan perundang-undangan dan ketentuan lain berbentuk tertulis atau kebijakan tidak tertulis. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Yayasan Cerdas Bangsa dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana Yayasan Cerdas Bangsa lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas kerja.

Oleh karena itu, Yayasan Cerdas Bangsa mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dan berdasarkan pendapat-pendapat dan masalah yang ada diatas dapat diambil kesimpulan

bahwa produktifitas kerja pegawai akan rendah jika pegawai tidak mempunyai motivasi dan disiplin dalam bekerja. Dengan demikian keberlangsungan hidup Yayasan Cerdas Bangsa akan terjamin dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja bahkan memungkinkan untuk berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini. Jadi kedisiplinan dalam suatu Yayasan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian pegawai.

Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektifitas dan efisiensi kerja serta kualitas kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat pegawai bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula produktifitas kerja.

3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan antara disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Ada tidaknya pengawasan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- e. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai/karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- f. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan?pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan melekat (WasKat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, dan waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

C. Produktivitas kerja

1. Pengertian produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti keuntungan perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Greeberg (Prof. Tjotjo Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009:157) Produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktiitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hidupan. Keadaan hari harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi (Payaman Simanjuntak, 2012). Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa degan masukan sebenarnya. Produktivitas depengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayati, 2007:12).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, dan produktivitas merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Produktivitas kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota, pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu berupaya agar pegawai selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

a. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan “Time and Motion Study”. Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui: Gaji yang memadai, kebutuhan karyawan perlu diperhatikan dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

c. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai dan karyawan.

d. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

f. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

g. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja

akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran atau penilain produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilain produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Penilain prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau balas jasa (kompensasi) nya dinaikkan. Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti

kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan karyawan didalam perusahaan.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti yang dijelaskan Sedarmayati (2007:12) produktivitas kerja memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

a. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih brmakan sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

b. Sikap

Sikap merupakan sesuatu yang kompleks, yang dapat didefinikan sebagai pernyataan-pernyataan evaluatif, baik menyenangkan, atau penilaian mengenai objek manusia atau peristiwa, serta menempatkan atau membawa diri, atau merasakan jalan pikiran dan perilaku.

c. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan sesuatu objek terwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai.

e. Efisiensi

Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya yang dijalankan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Sukadi (2016)	Hubungan Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru Di Madrasah Tsanawiyah al huda 1, Karang pandan.	X1 = Motivasi kerja X2 = Disiplin kerja Y = Kinerja guru	Regresi Berganda	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.
Mardjan Dunggio (2013)	Semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara.	X1=Semangat kerja X2= Disiplin kerja Y= Produktivitas kerja	Regresi Berganda	Semangat kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Ivonne A. S. Sajangba ti (2013)	Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero).	X1 =Motivasi kerja X2 =Disiplin kerja X3=Kepuasan kerja Y=Kinerja pegawai	Regresi Berganda	Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
Vico Wentri Rumond or (2013)	Pengaruh Motivasi kerja Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT.Semen Kupang	X1= Motivasi kerja X2=Disiplin kerja Y= Produktivitas	Regresi Berganda	Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
Joko Purnomo (2007)	Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Karya, Jambi.	X1= Motivasi kerja X2= Lingkungan kerja Y=produktivitas kerja	Regresi Berganda	Secara parsial dan simultan Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga hasil atau produktifitas kerja yang di inginkan para pegawai dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan yang lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja sehingga produktifitas kerja juga akan tercapai. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya produktivitas kerja juga akan tercapai lebih maksimal.

2. Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

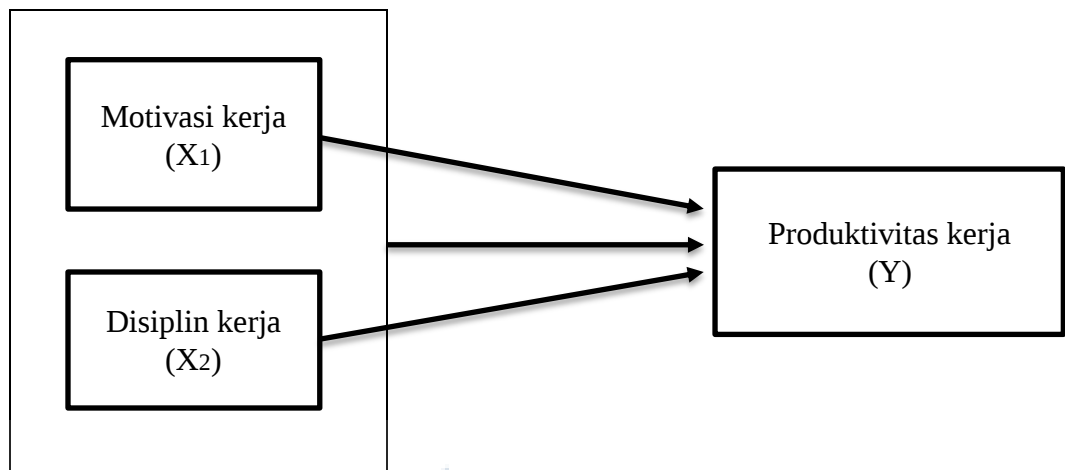
Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai.

3. Hubungan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Produktivitas kerja merupakan sikap atau mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas juga merupakan cara meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan berdasarkan potensi sumber daya yang ada pada manusia tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, Secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Gambar 1
Kerangka pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis (jawaban sementara) yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H3 = Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.