

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan dan bertambah (Sule & Saefullah,2018:13).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Afandi ,2021:3).

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.Dengan pengaturan produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.Dengan pengaturan sumber daya manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan, dan pengembangan karirnya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manurut Simamora (2013,8) Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat secara menimbulkan dampak negatif tuntutan terhadap organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan distribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan.

3. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

4. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi.

2.1.3 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:5), perencanaan sumber daya manusia mempunyai sistematis untuk meramalkan penawaran organisasi untuk masa depan dan perintah untuk karyawan. Dengan mengestimasi jumlah dan jenis karyawan

yang dibutuhkan, organisasi akan dapat merencanakan dengan lebih baik kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, perencanaan karier, dan kegiatan-kegiatan lainnya. Perencanaan SDM memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu, perencanaan MSDM tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka pendek dan perencanaan strategis jangka panjang.

2.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:21), Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menata pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam organisasi.

3. Pengarahan (directing)

Pengarahan adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mereka menaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:97), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2020:193), Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fathoni (2014:172), disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang berlaku.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:12), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban, produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap – sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai.

Disiplinan kerja harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:94), Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh pimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:13), Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasional
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin dapat juga membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Disiplin berfungsi sebagai pemaksa kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2019:197), Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku

2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tuntut pada kaidah – kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus – menerus. Agar proses pembelajaran efektif, pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip – prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.2.6 Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:16), ada dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan – karyawan merasa tanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Akhirnya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri.

2.2.7 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

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

5. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus

selalu ada/hadir di tempat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. 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 disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas , bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan segani san diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

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

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hartatik (2019:162) Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Afandi (2021:23), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi bersal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau mrngarahkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:116), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang bersal dari pegawai:

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja dan aman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pemimpin adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

4. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua dan lain sebagainya.

b. Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan perkerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan perkerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan harus memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang – orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasakan dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari – hari.

6. Peraturan yang *fleksibel*

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Biasanya peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Afandi (2021:24) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan pemimpin akan semakin tinggi jika kedudukannya dalam masyarakat atau organisasi semakin tinggi.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.3 Pendekatan Mengenai Motivasi Kerja

Manurut Sule dan Saefullah (2018:237) Terdapat tiga pendekatan dalam memahami motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini memandang bahwa pada dasarnya manajer memiliki kinerja yang lebih dari pekerja, dan para pekerja hanya akan menunjukkan kinerja yang baik perkiraan diiming – imingi dengan kompensasi berupa uang.

Pendekatan tradisional ini diantaranya adalah mengenai sistem pemberian insentif. Semakin banyak produk yang dihasilkan pekerja, maka pekerja tersebut dinyatakan lebih produktif, dan oleh karena lebih produktif, maka pekerja itu berhak untuk memperoleh upah yang lebih dibandingkan pekerja lainnya.

2. Pendekatan relasi manusia

Pendekatan ini sering kali dilakukan manajer semestinya berkewajiban untuk melakukan interaksi sosial dilingkungan pekerjaannya dan membuat mereka merasa di perlukan dan penting bagi perusahaan, oleh karena itu mereka lebih menunjukkan kinerja baik untuk perusahaan.

3. Pendekatan sumber daya manusia

Para manajemen perlu menyadari bahwa pada dasarnya ada manusia dapat di kategorikan kepada dua jenis karakter yaitu tipe X dan tipe Y. sumber daya manusia yang bertipe X memiliki kecenderungan sebagai orang yang malas untuk berkerja dan hanya akan bekerja jika di paksa untuk berkerja.

Bagi pekerja yang bertipe X pekerjaan adalah suatu yang tidak terlalu penting, dan oleh karenanya para pekerja akan menghindari pekerjaan dan tanggung jawab. Adapun karakteristik sumber daya manusia yang berkerja dengan tipe Y ini memandang bahwa pada dasarnya bahwa bekerja tidak jauh dengan bermain atau beristirahat, sangat bergantung pada para pekerja dalam hal bagaimana menyikapi dan mengerjakannya, oleh karena itu, para pekerja yang bertipe Y cenderung menyukai pekerjaan dan bersifat aktif dalam setiap pekerjaan.

2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:27), Adapun yang menjadi tujuan dari motivasikerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

2.3.5 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:100), Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.6 Tipe – Tipe Motivasi kerja

Menurut Afandi (2021:28), terdapat dua Tipe motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi dalam diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi luar diri

Motivasi luar diri merupakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat didalam aktivitas kerja.

2.3.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Agustian (2021:102), terdapat tiga indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perhatian

Seorang pemimpin atau manajer harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan.

2. Minat

Perhatian dari seorang pemimpin atau manajer mempengaruhi minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja.

3. Keputusan

Jika telah timbul minat seorang karyawan maka keinginan menjadi kuat dalam mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Afandi (2021,91) Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Sedangkan pendapat Sedamaryanti (2011,56) Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan. Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi keluaran yang

dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019:102), mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka keryawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut Afandi (2021:93), Dalam upaya meningkatkan kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Ada 10 faktor yang sangat di inginkan oleh para keryawan untuk meningkatkan produkyivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja

4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi
8. Pengertian dan organisasi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja keras

Faktor – faktor yang diinginkan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau diterapkan oleh perusahaan
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerja secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di tentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.4.3 Pengukuran Produktivitas

Menurut Sedermayati (2011:199), Pengukuran produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Produktivitas total

Produktivitas total adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, capital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

2. Produktivitas parsial

Produktivitas parsial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau *input* persatuan waktu. Seperti upah tenaga kerja, capital, bahan, energi, beban kerja, dan lain – lain.

2.4.4 Persyaratan Produktivitas

Menurut Afandi (2021:92), Pengkajian masalah produktivitas dari individu tidak melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalumempunyai pandangan bahwa mutukehidupan hari ini harus lebih dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Syarat – syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok Pertama

- a. Tingkat pendidikan dan keahlian

- b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
- a. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi.

2.4.5 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2019:104), Indikator produktivitas meliputi:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan

produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang berlaku Fathoni (2014:172).

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja sangat penting karena merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, karena hal ini menyangkut tanggung jawab pegawai pada tugas kewajibannya. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai apa yang sudah diharapkan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan disiplin kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya produktivitas. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan disiplin kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas sangat diperlukan disiplin kerja para pegawai (Sutrisno,2019:95).

2.5.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Afandi (2021:23), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan teori pada ahli diatas maka hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas dapat disimpulkan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan membuahkan hasil atau produktivitas yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini karena setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap produktivitasnya. Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kerja dimana apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan baik maka produktivitas perusahaan akan meningkat, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas perusahaan akan menurun.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

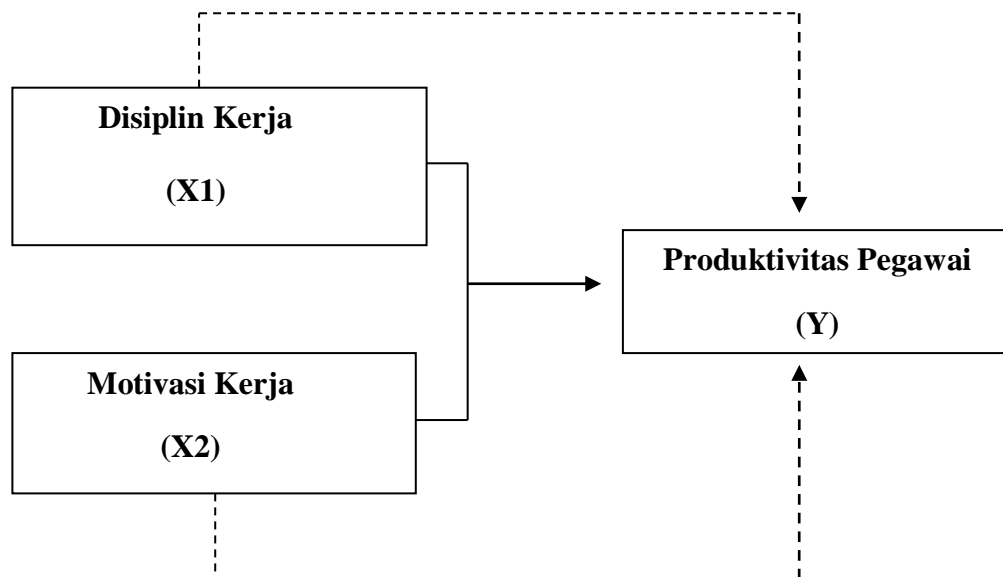
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Fadila Wati	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Pegawai terhadap produktivitas Kerja pegawai pada BEPPEDA Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal:jurnal ilmu Ekonomi Vol: 3 No:2 Tahun:2020	Variabel terikat:Produktivitas Variabel bebas:Motivasi dan Disiplin kerja karyawan Alat analisis:analisis regresi berganda Hasilpenelitian:menunjukkan bahwa (X1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan sigifikan terhadap produktivitas kerja, (x2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kedua variabel x1 dan x2 motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan sinifikan terhadap produktivitas kerja, seluruh hipotesis penelitian dinyatakn diterima hal ini menandakan bahwa peningkatan variabel	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas	Lokasi Penelitian di PT BEPPEDA Provinsi Sulawesi Barat Jumlah respondenya 62 orang pegawai

			motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.		
2	Wahyudi	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT .Ricebowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman Jurnal:Disrupsi Bisnis Vol:3 No:1 Tahun:2020	Variabel terikat:produktivitas Variabel bebas:disiplin kerja dan motivasi kerja Alat Analisis:Analisis regresi berganda Hasil penelitian :menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ricebowl Indonesia.	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas	Lokasi penelitian di PT .ricebowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman, Tahhu Penelitian Jumlah respondeny 40 orang karyawan
3	Firmansyah Kusumayadi	Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bumi Jurnal: Inovasi Penelitian Vol: 2 No: 1	Variabel terikat:produktivitas Variabel bebas:disiplin kerja dan motivasi kerja Alat Analisis:Analisis regresi berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara varsial dan simultan berpengaruh	Persamaan yaitu sama – sama meneliti tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas	Lokasi penelitian di CV.Makmur jaya abadi (MJA) Kota Bumi Jumlah respondenya 48 orang.

		Tahun:2021	secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.makmur jaya abadi kota bima.		
4	Fiarisa Augusa Cristiani 1711018.p	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten OKU Tahun:2019	Variabel terikat: produktivitas Variabel bebas:disiplin kerja dan motivasi kerja Alat Analisis: Analisis regresi berganda Hasil penelitian: Variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2) berpengaruh secara varsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Babupaten OKU.	Persamaan tempat penelitian dan meneliti tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten OKU	Tahun Penelitian, mempunyai 2 variabel dan mempunyai 34 orang responsden

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori diatas maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 3 variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- : Berpengaruh Secara Parsial

————— : Berpengaruh Secara Simultan

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:67), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan teori yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Diduga Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Pegawai(Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten OKU.