

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Umi Farida (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Sedangkan menurut Komang (2012) MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan dalam organisasi.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen menurut Umi Farida (2017) yaitu:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah aktivitas menyusun tujuan sebuah organisasi lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai program guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

#### 2. Pengorganisasian

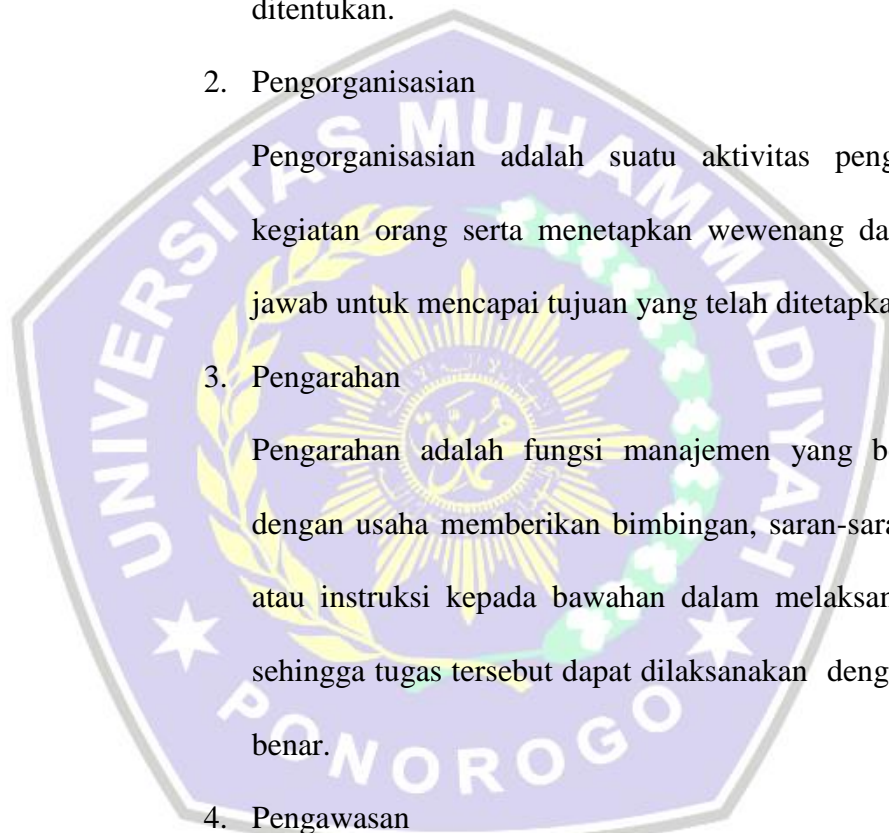
Pengorganisasian adalah suatu aktivitas pengelompokan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

#### 4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengadaan penilaian, pencocokan, pemeriksaan atas pelaksanaan tugas dan membandingkannya dengan rencana semula.



### 2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson dalam penelitian (Jihan, 2019) Fungsi MSDM adalah:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai baik untuk pegawai baru maupun lama.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasa yang telah mereka kerjakan untuk organisasi. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi terhadap organisasi.

4. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.

## 5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan pegawai berarti mempertahankan pegawai untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

### 2.1.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang dalam (Umi Farida, 2017) adapun peran MSDM yang lain terkait dengan internal adalah sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran untuk memberikan informasi dan interpretasi mengenai permasalahan yang terkait dengan masalah sumber daya manusia, seperti penilaian prestasi kerja, standar keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, dan pemeliharaan tenaga kerja.
2. MSDM mempunyai peran untuk memenuhi tanggung jawab akan bisnis perusahaan dalam membina hubungan pelanggan, terbuka untuk memberikan layanan bagi orang lain.
3. MSDM mempunyai peran sebagai pemantau implementasi kebijakan-kebijakan personalia, program personalia secara benar dan konsisten.
4. MSDM sebagai motivasi yang mencakup pengembangan dan meneliti inovatif terhadap masalah-masalah SDM.

5. Mempunyai peran untuk melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan teknologi, struktur, proses budaya dan metode kerja baru untuk memenuhi tuntutan persaingan yang semakin ketat.

## **2.1.2 Pengembangan Karir**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan Karir merupakan salah satu bagian dari pengembangan pada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karir merujuk pada jenjang jabatan seseorang selama ia bekerja pada suatu lembaga, perusahaan atau organisasi tertentu. Setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi sangat penting untuk mengetahui prospek perkembangan karirnya semasa bekerja di organisasi.

Menurut Veitzhal Rivai dalam (Widodo, 2015) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Program pengembangan karir bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Adanya sistem pengembangan karir yang baik dan jelas dapat memberikan dampak positif ,baik untuk diri pegawai maupun bagi tujuan instansi atau perusahaan yang terkait.

Pengembangan karir pada guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen untuk memperoleh guru yang profesional, berprestasi, dan berdaya saing. Karir pada seorang guru mengindikasikan berkembangnya kemampuan yang akan berpengaruh pada proses pembelajaran di kelas.

### **2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Yulita dalam kutipan (Afiyati, 2018) dari segi pengembangan karir ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
2. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal (perpindahan ke jabatan dengan tingkatan yang sama) yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
3. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal (promosi atau kenaikan pangkat/jabatan) untuk mengisi suau jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

### 2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir menurut (Widodo, 2015) antara lain sebagai berikut :

1. Menambah kemampuan dalam membina karir sendiri.
2. Meningkatkan pekerjaan saat ini dan menambah kepuasan bekerja.
3. Dapat mempertahankan lebih lama karyawan yang baik.
4. Memberikan tanggung jawab pribadi yang lebih besar.
5. Mendapat *feedback* yang lebih baik mengenai kinerjanya.
6. Memberikan bantuan yang sangat berguna dalam mengembangkan karir.

### 2.1.2.4 Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Menurut (Widodo, 2015) Bentuk pengembangan karir yang pada umumnya sering dilakukan perusahaan ialah melalui :

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan ini dilakukan dengan maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dan kebutuhan perusahaan.

#### 2. Promosi

Promosi ialah perubahan posisi atau jabatan dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi. Perubahan ini diikuti dengan meningkatnya hak, tanggung jawab serta status sosial pegawai tersebut. Perubahan posisi atau jabatan guru yaitu baik

berupa penugasan sebagai guru pembina, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas sekolah dan lain sebagainya. Promosi ini harus didasari oleh prestasi dan dedikasi guru.

### 3. Mutasi

Mutasi ialah kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya, pemindahan ini hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Mutasi pada guru misalnya, guru yang awalnya bertugas di sekolah A dipindahkan ke sekolah B atau yang awalnya bertugas disuatu wilayah dipindahkan ke daerah wilayah lain.

#### **2.1.2.5 Faktor-faktor Pengembangan Karir**

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya (Mulyadi, 2015) faktor yang bisa mempengaruhi baik dan tidaknya karir seseorang adalah :

##### 1. Sikap atasan dan rekan kerja

Seorang karyawan yang karirnya ingin berjalan dengan baik, selain meningkatkan prestasi dan membenahi dirinya juga harus menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya rasa nyaman atas kehadirannya, diharapkan dapat terus mendapat dukungan dari semua pihak di dalam organisasi.

##### 2. Pengalaman

Pengalaman biasanya selalu berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, namun kenyataannya tidak selalu



begitu terkadang junior dapat lebih memiliki kemampuan yang unggul. Adanya hal itu, membuat beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pengalaman pada kemampuan dan keahliannya.

### 3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, melihat performa seseorang secara obyektif bahwa orang yang pendidikannya lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

### 4. Prestasi

Prestasi bisa saja didapat dari hasil akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasinya.

### 5. Faktor nasib

Faktor nasib juga menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, adanya faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena pada kenyataannya ada yang berprestasi tetapi terkadang belum beruntung untuk dapat dipromosikan. Untuk itu dalam meraih karir, selain berusaha bekerja keras harus juga diiringi dengan doa.

### 2.1.2.6 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam kutipan (Salmida, 2018) Indikator Pengembangan Karir adalah

#### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Prestasi kerja (performance) yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

#### 2. Exposure (Pengenalan pihak lain)

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya. Dengan kata lain, seorang pegawai menjadi lebih dikenal oleh pimpinannya serta mempunyai nilai yang positif sehingga pegawai tersebut disertai tugas-tugas yang lebih penting serta dipromosikan ke jenjang karir berikutnya.

#### 3. Kesetiaan Organisasional

Orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasi. Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

#### 4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi

yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan-karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor. Seringkali yang menjadi sponsor pegawai adalah atasan mereka sendiri.

#### 5. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh

Seorang pegawai dapat meningkatkan kemampuannya misalnya melalui berbagai program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir para pegawai.

#### 6. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer atau atasan.

### **2.1.3 Kedisiplinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan**

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan arti tepat baik waktu maupun tempat. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan didapat. Kurangnya kedisiplinan di dalam memajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi tersebut.

Kedisiplinan menurut Hasibuan dalam (Farida & Hartono, 2016) 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 tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

Dalam pembahasan ini yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah tentang kedisiplinan guru dalam mengajar yaitu pesan atau informasi mengenai suatu tingkat kekuatan seorang guru terhadap tata tertib dalam menjalankan tugasnya mengajar untuk mencapai suatu kondisi proses belajar mengajar yang diusahakan dengan suatu latihan.

### **2.1.3.2 Manfaat Kedisiplinan**

Menurut Wiyani dalam kutipan (Jumirah, 2016) manfaat kedisiplinan kerja yaitu antara lain :

1. Menjadi pribadi yang hidupnya teratur.
2. Menjadi pribadi yang bisa mengendalikan diri.
3. Menjadi pribadi yang dapat menghormati orang lain.
4. Menjadi pribadi yang memiliki sifat rela berkorban,
5. Menjadi pribadi yang tidak suka mementingkan urusannya sendiri.

6. Menjadi pribadi yang dapat menilai sesuatu yang baik dan buruk.

### **2.1.3.3 Macam-macam Kedisiplinan**

Adapun macam-macam disiplin kerja, Menurut Handoko dalam penelitian (Jumirah, 2016) yaitu :

1. Disiplin Prefentif

Disiplin prefentif adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan yang ditetapkan pihak perusahaan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyelewengan pada kinerjanya. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri terhadap peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi sanksi tindakan pendisiplinan berupa hukuman.

### **2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut (Prihatin, 2014) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu :

1. Faktor intern

Faktor ini berada dalam diri seseorang yang merupakan pembawaan dasar dalam diri seseorang. Beberapa faktor intern ini antara lain :

a. Faktor fisik

Kondisi fisik yang sehat akan membantu guru untuk disiplin dalam menjalankan aktivitasnya saat mengajar. Kondisi fisik guru harus selalu dijaga agar dapat menjalankan tugasnya dengan lancar.

b. Faktor psikis

Faktor psikis yang mempengaruhi yaitu : 1) keinginan guru untuk melakukan tugas mengajar dengan sebaik mungkin, 2) inisiatif untuk berusaha memperbaiki prose belajar, 3) kebutuhan untuk memenuhi cara agar tugas mengajar dapat berjalan dengan baik.

2. Faktor ekstern

Faktor ini berada di luar diri individu yang merupakan rangsangan untuk membentuk atau merubah sikap. Yang menjadi faktor ini adalah lingkungan, misalnya sesama guru, siswa dan tata tertib sekolah.

a. Rekan guru

Rekan guru yang memiliki disiplin baik juga kan mempengaruhi guru lain untuk bersikap sama, namun jika lingkungan sekolah banyak guru yang tidak disiplin, hal itu juga akan berpengaruh terhadap sikap guru lainnya.

b. Siswa

Sifat siswa yang aktif dan kreatif dalam proses pembelajaran seperti menanyakan materi yang belum dimengerti akan membuat guru selalu disiplin untuk menguasai materi pelajaran yang disampaikan.

c. Tata tertib

Tata tertib yang berlaku disekolah juga kan membantu guru untuk lebih bersikap disiplin.

### 2.1.3.5 Indikator Kedisiplinan

Indikator Kedisiplinan, menurut Pratama dalam kutipan (Jumirah, 2016) adalah :

1. Ketepatan Waktu

Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dalam melaksanakan tugas dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda penegnal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, hal tersebut merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi.

## 2.1.4 Motivasi

### 2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Novitasari dalam (Afiyati, 2018) motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upaya dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi didasari oleh rasa keinginan dan kebutuhan pada suatu hal. Kebutuhan-kebutuhan itulah yang menimbulkan dorongan untuk melakukan tindakan tertentu.

Dalam buku (Widodo, 2015) dijelaskan, Motivasi merupakan sebuah kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk melakukan sebuah tindakan. Besar intensitas kekuatan dari dalam diri akan mempengaruhi tingkat motivasi yang ditimbulkan.

Motivasi diri (*Self-motivation*) memegang peranan yang penting. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi bisa meningkatkan hasil kinerjanya, begitu sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi rendah dapat menurunkan hasil kinerjanya. Motivasi tidak bersifat tetap. Seseorang yang motivasinya tinggi dapat turun karena adanya suatu hal yang terjadi. Demikian pula, seseorang yang motivasinya rendah dapat meningkat karena bila adanya suatu hal yang mendasari.



#### 2.1.4.2 Teori Motivasi

Teori motivasi menurut (Farida & Hartono, 2016) adalah :

##### 1) Teori Hierarki (Abraham Maslow)

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) merupakan kebutuhan berupa sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*Social Needs*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

##### 2) Teori motivasi Herzberg

Menurut Herzberg faktor motivasi ada dua yaitu faktor intrinsik yang mana memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidak puasan, faktor ekstrinsik yang mana memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan.

##### 3) Teori Kebutuhan (McClelland)

Berikut penjabaran teori kebutuhan (McClelland)

- a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yang meliputi indikator berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru yang kreatif, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya dan mencari feedback tentang perbuatannya.
- b. Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*) yang meliputi mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain dan lebih suka melakukan kerja sama dan berusaha menghindari konflik.
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yang meliputi menyukai pekerjaan dimana mereka diberikan beban tugas yang lebih seperti menjadi pemimpin atau mereka sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi.

#### 4) Teori Pencapaian Sosial (*Goal Setting Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa individu dimotivasi untuk menguasai potensi kekuatan dirinya yaitu percaya bahwa dirinya dapat bekerja sesuai dengan standar performa dan target dalam menyelesaikan tugas.

#### 5) Teori Keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu di dalam melaksanakan pekerjaannya selalu membandingkan antara input tugas dan hasilnya, beserta yang lainnya di dalam pertanggung

jawabannya, serta berusaha mengatasi ketidakseimbangan beban tugasnya. Perbandingan tersebut meliputi perbandingan dari dalam dan luar dirinya, perbandingan dengan kelompok atau organisasi lain.

#### **2.1.4.3 Tujuan Motivasi**

Motivasi menurut Novitasari dalam (Afiyati, 2018) yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Mengefektifkan pengaduan karyawan
8. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik

#### **2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut (Farida & Hartono, 2016) jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif mempengaruhi pegawai agar menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif mempengaruhi pegawai agar mau menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab melalui ancaman atau sistem *punishment*, karena jika pegawai tersebut tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang, atau mungkin jabatan.

#### **2.1.4.5 Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi menurut Novitasari dalam (Afiyati, 2018) adalah :

##### **1. Dorongan Mencapai Tujuan**

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebuah organisasi/instansi tersebut.

##### **2. Semangat Kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat dan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

##### **3. Inisiatif**

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan

penyuguh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

#### 4. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

#### 5. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan yang baik di dalam sebuah organisasi akan memberikan kenyamanan dan semangat kerja para pegawai.

### **2.1.5 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap organisasi selalu berupaya agar para anggota atau pegawainya yang terlibat dalam organisasi memiliki produktivitas yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno dalam buku (Mulyadi, 2015) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap untuk meningkatkan mutu kehidupan, agar apa yang didapatkan hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan terus mengembangkan diri dan melakukan perbaikan pada hasil kinerjanya.

Menurut (Perawati, 2018) Produktivitas kerja adalah upaya yang dilakukan oleh seorang individu untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya serta melakukan perbaikan guna mencapai sebuah hasil yang diharapkan.

Produktivitas kerja guru merujuk pada bagaimana seorang guru dapat melaksanakan, memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil yang maksimal, khususnya dalam proses pembelajaran, dan melayani kepentingan peserta didik.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut (Mulyadi, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat seiring dengan kinerjanya yang baik.

2. Kemampuan bekerja

Kinerja pegawai yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dengan tidak mengalami banyak kendala dalam kerjanya, dapat lebih cepat dan tepat selesai akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Skill atau keterampilan

Skill atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan atau pekerja, akan membuat ia termotivasi dan lebih semangat dalam

menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivas kerja.

#### 4. Etika kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

#### 5. Motivasi

Dengan dimotivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 6. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, seorang karyawan yang mendapat jaminan kesehatan yang baik, ia akan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja.

#### 7. Lingkungan kerja yang nyaman

Apabila hubungan industrial di dalam sebuah organisasi/perusahaan baik, adanya komunikasi yang baik, didukung lingkungan kerja bersifat fisik yang memadai, semua hal ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

#### 8. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Sarana dan prasarana produksi yang memadai akan membantu memperlancar karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut dapat memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 9. Manajemen

Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Peran pemimpin sangat diperlukan, arahan dan contoh yang baik dari sikap dan perilaku pemimpin dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya.

#### 10. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik dalam segala bidang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

#### 11. Kompensasi, gaji, atau upah

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja karyawan dapat memacu semangat kerja dan mendukung adanya peningkatan produktivitas.

### **2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator Produktivitas Kerja menurut Edi Sutrisno dalam buku (Mulyadi, 2015) adalah :

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan ini tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai



Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Sebuah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Membangun diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

### 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.

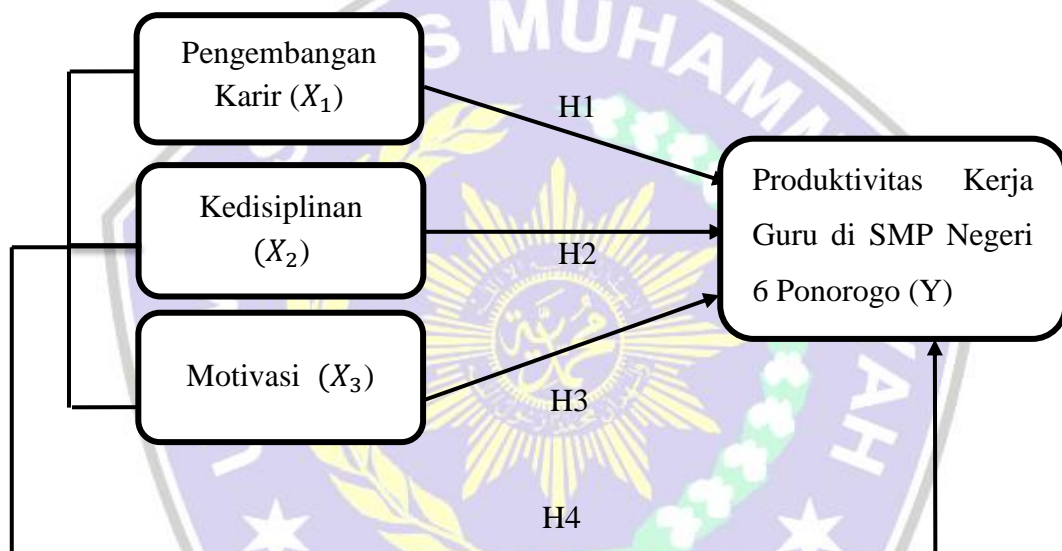
## 2.2 Penelitian Terdahulu

| Peneliti                               | Variabel   | Analisis Data                    | Hasil  |
|--|--|----------------------------------|--|
| Suria Alamsyah (2019)                  | <i>Performance</i> ( $X_1$ ), Orientasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), Produktivitas Kerja (Y) | Analisis Regresi Linear Berganda | <i>Performance</i> , Orientasi dan Pengembangan Karir secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan. |
| Endang Kustini dan Novitas Sari (2020) | Pelatihan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Produktivitas Kerja (Y)                                   | Analisis Regresi Linier Berganda | Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi-BSD.                                   |
| Sulastri Pratiwi (2015)                | Motivasi ( $X_1$ ), Iklim Kerja ( $X_2$ ), Tingkat Pendidikan ( $X_3$ ), Produktivitas Kerja (Y)         | Analisis Regresi Linear Berganda | Motivasi, Iklim Kerja, Dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru SMK Saraswati Sukoharjo.   |

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan suatu konsepsi dalam sebuah karya ilmiah maupun sebuah penelitian, dimana di dalamnya terdapat variabel-variabel yang saling menghubungkan diantara objek yang diteliti. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2015) yaitu jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang baru didasari oleh teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis perlu dilakukan kebenarannya melalui data-data dari penelitian lapangan, lalu diuji menggunakan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan.

**a) Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)**

Menurut (Salmida, 2018) Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dapat membuat seorang pegawai memiliki pribadi yang lebih baik dan dapat meningkatkan hasil kinerjanya dimasa yang akan datang, karena jika seorang pegawai memiliki karir yang bagus ia akan terus termotivasi untuk melakukan perubahan-perubahan yang lebih baik, meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga produktivitas kerja tentu akan meningkat.

Menurut (Alamsyah, 2019) pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Pengembangan karir yang jelas dalam suatu perusahaan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawannya, hal ini dibuktikan dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa pengembangan karir secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan. Artinya bahwa apabila pengembangan karir meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- $H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.
- $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.

**b) Pengaruh Kedisiplinan ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)**

Menurut (Endang & Novita, 2020) kedisiplinan kerja cukup memberikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dibuktikan melalui penelitiannya bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi-BSD, semakin disiplin karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- $H_{0_2}$  : Tidak terdapat pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.
- $H_{a_2}$  : Terdapat pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.

**c) Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)**

Menurut (Suparman, 2016) motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat berarti guru tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, guru akan bekerja dengan perasaan yang senang. Perasaan senang inilah yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja.

Menurut (Pratiwi, 2015) Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Tanpa adanya motivasi kerja yang kuat, guru

dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik kurang memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan anak didiknya. Maka, motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMK Saraswati Sukoharjo, artinya apabila seorang guru memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, hal tersebut akan menambah minat guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktivitas meningkat, dengan ini dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya yaitu :

- $H_{03}$  :Tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.
- $H_{a3}$  : Terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.

**d) Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)**

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

- $H_{04}$  :Tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Pengembangan Karir, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.
- $H_{a4}$  :Terdapat pengaruh secara simultan variabel Pengembangan Karir, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP Negeri 6 Ponorogo.