

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KAB ASAHAH

Mutiah Dwi Arisa¹⁾, Ikhah Malikah, S.E., M.M.²⁾, Maya Adelia³⁾, Ayu Amanda⁴⁾, Suci Ramadina Daulay⁵⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
Jl. Jend. Gatot Subroto No.Km 4,5 Sei Sikambing 20122

Correspondence		
Email: mutiadwiarisa932018@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 26 Januari 2024	Accepted: 6 Februari 2024	Published: 7 Februari 2024

ABSTRAK

Pada dasarnya efektifitas suatu perpustakaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individu, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimalnya menyimpang perilaku dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga perilaku masyarakat organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Penelitian ini juga menyelidiki peran variabel penghubung kepuasan kerja untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kab Asahan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

Basically, the effectiveness of a library can be seen from work interactions at the individual, group and organizational systems levels which produce human output that has low levels of absenteeism, low employee turnover, minimal deviant behavior in the organization, achieving job satisfaction, and having a commitment to corporate and also organizational societal behavior. The research results show that work discipline and work motivation have a significant effect on employee satisfaction. Employee satisfaction has a significant effect on work discipline. To examine the influence of job satisfaction and organizational commitment on the organizational citizenship behavior of employees at the Library and Archives Service. This research also investigates the role of the liaison variable of job satisfaction to examine the influence of job satisfaction and organizational commitment on the organizational citizenship behavior of employees at the Library and Archives Service, Asahan District.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employees

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh sesuaikan dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan

Kota, Kecamatan Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21211. Jam operasional perpustakaan yaitu setiap hari Senin-Minggu pukul 08.00- 16.00. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Asahan merupakan kantor pelayan publik (Public



Service). Pelayanan publik adalah salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi masyarakat. Pelayanan publik oleh birokrasi publik dimaksudkan untuk mensejahterakan masyarakat. Dengan demikian pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) kepada orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan, khususnya pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Asahan sesuai dengan aturan pokok dan tata cara telah ditetapkan. Telah banyak cara yang dilakukan guna meningkatkan pelayanan publik, namun penyelenggaraan pelayanan publik tetap menjadi keluhan masyarakat karena tidak sesuai keinginan masyarakat. Seluruh pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki pelayanan hanya selalu dari pihak pemberi layanan tetapi tidak dari pemakai layanan sehingga tingkat kepuasan pemakai layanan tidak terpenuhi.

Menurut (Pamungkas et al., 2021) menyatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2013) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan

Menurut (Pratama, 2022a) “Disiplin kerja adalah suatu 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

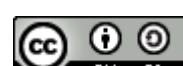
Menurut Prihatsanti (2010) kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, hal.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapanharapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor intristik dan ekstristik. Faktor intristik adalah faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu sedangkan faktor ekstristik adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan seperti kebijakan prusahaan , lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain dan sistem gajain. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Usman (2010, hal. 497):

1. Imbalan jasa
2. rasa aman
3. pengaruh antar pribadi
4. kondisi lingkungan kerja
5. kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Jenis – Jenis Kepuasan Kerja



Adapun jenis-jenis kepuasan kerja menurut Hasibuan (2000) terdiri dari;

- a) Kepuasan kerja didalam pekerjaan, hal ini merupakan kepuasan kerja yang diperoleh dari pujian hasil kerja, perlakuan, penempatan serta suasana lingkungankerjanya yang baik;
- b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan, hal ini karyawan mendapatkan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerja di luar dari pekerjaannya, ini digunakan untuk mencukupi kebutuhannya
- c) Kepuasan kerja dalam dan luar pekerjaan, adanya keseimbangan antara balas jasa dengan pelaksanaan kerjanya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif Interview atau wawancara terbuka. Dalam metode ini, peneliti biasanya akan mengajukan pertanyaan yang dan membiarkan narasumber menjelaskan dengan detail. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang perspektif dan pengalaman narasumber, bukan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur atau dianalisis secara statistik, Metode ini tepat untuk menjelaskan tentang pengalaman subjektif seorang termasuk penafsiran dari pengalaman tersebut. ini memberikan peluang pada peneliti untuk menginvestigasi lebih mendalam sehingga mendapatkan pemahaman mendalam. Relevan untuk riset-riset sosial dan politik (Devine, 2002: pp.197-215; Patton, 2002: p.14). Menjelaskan sebuah masalah serta menguraikan solusinya secara mendalam dan sistematis. Metode tepat dalam menguraikan masalah-masalah/ilmu-ilmu sosial politik. Memberi ruang bebas pada peneliti untuk terus mencari tahu/investigasi tentang kasus tertentu. Ada keasyikan tersendiri bagi peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Asahan peneliti bertanya pada narasumber yang bernama Vivie Elvira Adela. Atasan memotivasi karyawan dengan cara diberikan arahan dengan teliti dan sabar jika pekerjaan karyawan bagus dan memuaskan biasanya atasan mengapresiasi karyawan dengan membelikan karyawan makanan atau mentraktir makan. Jadi karena sudah dimotivasi dan di apresiasi karyawan merasa dihargai dan merasa semakin semangat untuk bekerja oleh karna itu kepuasan kerja semakin meningkat. karyawan yang kepuasan kerjanya meningkat maka kinerjanya juga semakin efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Kabuoaten Asahan. Disiplin kerja menunjukkan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Vivie merasa puas bekerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Asahan karena atasannya yang memotivasi,mengayomi, gaji yang memuaskan, pekerjaannya tidak terlalu berat masih bisa di handle, dan pekerjaan yang dilakukan sesuai job deska. Jabatan narasumber saat ini arsiparis jadi tugasnya mengelola arsip yang ada di OPD sendiri dan di



dinas lain ketika arsip sudah dikelola dan sudah rapi Vivie merasa kepuasan kerja meningkat karnajadi lebih mudah dalam mencari informasi.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Asahan . Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Asahan akan meningkat pula. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan arsip Kabupaten Asahan disiplin kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Asahan cenderung sangat tinggi. Dan kinerja pegawai cenderung sangat tinggi sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Asahan.

REFERENSI

- Nst, F. R. (2023). Analisis Kesiapan Transformasi Digital Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Asahan (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Adab dan Humaniora)
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1).
- Yensy, NurulAstuty 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <Http://Jurnal-Sdm.Blogspo>. Diakses 10 Juli 2014, Hal. 34-37
- Parerung, Arfindy. 2014. Disiplin, Kompensasi, dan Pengembangan karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9-15.
- Setiyawan, Budi & Waridin.(2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, JRBI.Vol 2. No 2, Semarang
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 130-138.
- Silalahi, Bonar P. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jurnal SDM Vol. 1, No. 1, 2014.
[www.zoominfo.com>p>Bonar-Silalahi](http://www.zoominfo.com/p/Bonar-Silalahi)

