

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BIDANG SEJARAH PELESTARIAN CAGAR BUDAYA DAN PERMUSEUMAN (SPCBP) PADA DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

Arif Fani Nuradila, Sri Rahmayanti, Dwi Hatuti

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304275@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Sejarah Pelestarian Cagar Budaya Dan Permuseuman (SPCBP) yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi di ambil semua sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan input keseluruhan yang berkaitan dengan sikap mental produktif seperti semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. (Wijaya, C., 2021). Dalam Nugroho (2021) dari hasil penelitiannya yang memperlihatkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor *knowledge* (pengetahuan), skills, abilities, attitudes dan behaviours dari para pekerja yang ada di dalam organisasi (Nugroho, 2021). Hal ini produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan fisik dan mental pekerjanya.

Disiplin kerja penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan Pada bidang SPCBP cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih kurang kondusif diantaranya kurangnya disiplin pegawai seperti sering datang terlambat, istirahat pegawai terkadang melebihi batas sehingga jam kerja menjadi sedikit dan pulang sebelum waktunya, hal ini tentunya juga akan menurunkan produktivitas untuk

menampilkan kerja terbaik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al.*, motivasi intrinsik adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas karena rasa suka atau kepuasan yang mereka peroleh dari melakukannya (Rahman, 2022). Pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka

Dinas Kebudayaan Provinsi Riau Bidang Sejarah Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman (SPCBP) merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pelestarian budaya, serta pembinaan dan pengembangan budaya melayu Riau, yang mencakup kegiatan seperti promosi budaya melayu, pengelolaan situs sejarah, dan pendanaan kegiatan budaya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan pelestarian cagar budaya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wulandari *et. al.* (2021) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis serta sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, hal tersebut akan mencerminkan dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Tujuan Disiplin Kerja

Fungsi dan tujuan dari pembuatan SOP menurut Faradis (2018) adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman
5. Menciptakan lingkungan kondusif

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Edy, (2011) faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

6. Apakah perusahaan mempunyai manajemen yang patut diteladani
7. Adakah aturan tertentu yang dapat diarahkan
8. Keberanian manajer untuk bertindak
9. Apakah manajer dikontrol
10. Apakah karyawan diperhatikan

Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Reinholt dalam Waruwu (2017), motivasi intrinsik adalah perilaku yang didasarkan pada perasaan bahwa seseorang harus berperilaku dengan cara yang tidak didasarkan pada tujuan dan ingin dievaluasi. Ini memberikan penjelasan

tentang keinginan seseorang untuk bertindak dan berkembang dalam proses sosial. Dengan demikian, motivasi intrinsik dapat timbul dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik karena dapat memenuhi kebutuhan, menggairahkan, atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan. Selain itu, dukungan tertentu yang diberikan juga dapat membuahkan hasil di masa depan, memperkuat motivasi individu (Huda, *et. al.*, 2024) .

Mulyadi (2016) mengatakan bahwa sistem penjualan kredit adalah kegiatan penjualan yang terdiri dari transaksi penjualan barang atau jasa, baik secara kredit maupun tunai, yang mana dalam transaksi penjualan kredit, jika order dari pelanggan telah dipenuhi dengan pengiriman barang atau penyerahan jasa, maka untuk jangka waktu tertentu perusahaan memiliki piutang kepada pelanggannya. Kegiatan penjualan secara kredit ini ditangani oleh perusahaan melalui sistem penjualan kredit. Sistem penjualan kredit merupakan transaksi penjualan barang dan jasa untuk jangka waktu tertentu, perusahaan memiliki piutang kepada pelanggannya yang wajib dilunasi sesuai dengan jangka waktu tertentu. Sistem penjualan kredit ini digunakan untuk menghindari terjadinya piutang tak tertagih, sehingga penjualan kredit yang pertama kepada seorang pembeli selalu didahului dengan analisa terhadap dapat atau tidaknya pembeli tersebut diberi kredit.

Faktor Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dipengaruhi beberapa faktor, menurut Hasibuan, (2017) berpendapat bahwa faktor motivasi intrinsik, antara lain:

1. Tanggung jawab

Pegawai termotivasi intrinsik merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan akan berusaha untuk melakukannya dengan baik.

2. Penghargaan

Pegawai akan merasa senang dan termotivasi ketika mendapatkan pengakuan atas usahanya, bukan karena imbalan atau hadiah.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.

4. Pengembangan dan kemajuan

Pegawai akan aktif mencari kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan, serta merasa senang ketika berhasil mengembangkan diri.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Sedarmayanti menyatakan bahwa definisi lingkungan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mampu memengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun tidak langsung (Wibowo dan Prasetyo, 2022).

METODE

Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna. (Sugiyono, 2019:18).

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui metode wawancara kepada staff Bidang SPCB Disbud, Adapun data sekunder diperoleh melalui metode dokumentasi berdasarkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Surat Ketetapan Kerja seperti Absensi Laporan Tahunan Bidang SPCBP.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran, ataupun lukisan secara sistematis mengenai hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Nazir, 2014). Dalam metode ini, penulis menjelaskan, mendeskripsikan, serta memberikan gambaran terkait prosedur pekerjaan di Bidang SPCBP Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Bidang SPCBP Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

Pertama, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas secara optimal sesuai dengan harapan instansi.

Kedua, motivasi intrinsik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dorongan dari dalam diri pegawai serta inisiatif untuk mencapai kinerja yang lebih baik mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga, lingkungan kerja yang baik turut memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas dan pencapaian hasil kerja sesuai target yang diharapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lingkungan kerja pemerintah.

PENUTUP

Bagi instansi perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pembinaan yang berkesinambungan serta memberikan perhatian lebih pada aspek tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya ini dapat dilakukan dengan memperkuat budaya disiplin, meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta menanamkan kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu dan konsistensi dalam bekerja. Selain itu, penerapan reward and punishment yang adil juga diperlukan agar pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi memperoleh apresiasi, sedangkan pegawai yang kurang disiplin mendapatkan pembinaan yang tepat.

Bagi instansi perlu mendorong motivasi intrinsik pegawai terbukanya ruang komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai, sehingga setiap ide maupun gagasan yang disampaikan dapat diapresiasi serta dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Dengan terciptanya iklim kerja yang memberikan kesempatan lebih luas untuk berpartisipasi, diharapkan motivasi intrinsik pegawai akan semakin meningkat, tidak hanya dari sisi loyalitas, tetapi juga dari aspek kebebasan berekspresi dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memperhatikan faktor kepuasan pribadi, seperti rasa bangga terhadap hasil kerja, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan non-material. Pimpinan dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk berkreasi, menyampaikan ide, serta memberikan feedback positif atas capaian mereka. Hal ini akan membantu menumbuhkan semangat kerja dari dalam diri pegawai, sehingga produktivitas meningkat secara berkelanjutan.

Bagi instansi lingkungan kerja fisik dan nonfisik perlu terus ditingkatkan untuk mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Instansi diharapkan dapat melakukan perbaikan dengan menyesuaikan intensitas pencahayaan serta menambah sumber penerangan agar aktivitas pegawai dapat berjalan lebih optimal. Selain itu, penting untuk terus mempertahankan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai melalui komunikasi efektif, keterbukaan, dan kerja sama yang solid. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat tercipta sehingga produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Ahmad, T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Baru.
- Ardiana, M., Agustina, R., Pertiwi, D. A., dan Erfina, D. (2023). Pengaruh Self control terhadap perilaku keuangan mahasiswa fakultas ekonomi universitas hasyim'ari. *E-Journal Saintek*.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

- Christianadi, J. I., Sopah, S., dan Zagladi, A. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada pt tjwi kimia. *Journal of Reflection Accounting Management and Business*, 7(4), 1371–1384.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada pt BPRS sukowati sragen. *IAIN Salatiga*, 43.
- Donley, J. (2021). The impact of work enviroment on job satisfaction: pre-covid research to inform the future. *Nurse Rider*, 19(6), 585–589.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Erbasi, A. (2022). Organizational climate: measurement scale development and validation to measure green climate structure in organizations. *Ege Academic Bakis*.
- Febrian, W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis MultivariaT dengan Program IBMSPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. *Journal of Economic and Business USB.*, 4(12), 2672–2682.
- Hanim, H. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan perumda BPR bank gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commers*, 1(1), 249–253.
- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Huda, A.I., Hartanto, L. D., dan Munir, M. (2024). Faktor motivasi kerja dalammeningkatkan kinerja karyawan Petrokropindo cipta selaras. *Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 2(2), 134–140.
- Karabi, A. H., dan Foeh, J. E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada direktorat intelkam polda ntt (literaturreview manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(5), 129– 137.
- Karyono. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di pt sankei gohsyu industries. *Journal Ekonomina*, 1(1), 378–394.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Mnausia*. CV AA RIZKI.
- Kitur, J. (2023). Conducting quantitative research study: A Step-by-strep process. *Journal of Engenerring Education Transformation*, 36(4), 100–116.
- Miranti, M., dan Perkasa, D. . (2023). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt ridho sejahtera jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi Manajemn Dan Akuntansi*, 1(1), 35– 52.
- Mujiati, P. dan. (2022). The effect of compensation work enviroment and motivation on employee performance. *European Journal of Business and Mangement Research*, 7(2).
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. IN MEDIA.
- Nugroho, A. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. Pace.
- Pranitasari, D., dan Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt bomt technologies nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Rahman, S. (2022). Pentingnya motivasi elajar dalam meningkatkan hasil belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan DASAR*.
- Setiawan, et. al. (2021). Pengaruh pertumbuhan ekonomi dan usaha mkro kecil menengah terhadap pendapatan asli daerah di kota langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*.
- Sharhana, Z. A. Jumawan, J. Maulia, I. R. Bukhari, E. dan Supriyanto, S. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

- pada pt. makmur terus abadi. *Journal Ekonomina*, 11(2), 3276–3288.
- Sitopu, Y.B., Sitinjak, K.A., dan Marpaung, F. K. (2021). The influence of mootivation, work dicipline and compansation on employee performance. *Golden Ratio of Human Research Management*, 1(2), 72–83.
- Sondang, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sucyana, P. F., Sutrisna, A. Kusmiati, A. A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan Rnd*. Cv Alfa Beta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Pendidikan Penelitian (Kompetensi dan Prakteknya, edisi revisi)*. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., dan Anshori, M. N. (2023). Analisa data human resources untuk pengambilan keputusan: penggunaan analisis data dan artifician intelegence (AI) dalam mengamalkan tren sumber daya manusia, pengelolaan talenta dan retensi karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 4(1), 97–111.
- Taohid, M. G. R., Aji, S. R. A. D., dan Nugraha, N. M. (2021). Does work dicipline affected by the working enviroment and work motivation? *Economic Ecologi Socium*, 5(1), 13–23.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., dan Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian sekretariat daerah kabupaten konawe. *Journal of Goverment Science*, 3(1), 63–73.
- Wibowo, F. N., dan Prasetyo, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisk, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan AMP pt aneka bangun sarana gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 390.
- Widoyoko, Eko, P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C., O. M. (2021). *Produktivitas Kerja*. Kencana.
- Wulandari, D., D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajmene Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Aditama, S. (2009). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Ahmad, T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Baru.
- Ardiana, M., Agustina, R., Pertiwi, D. A., dan Erfina, D. (2023). Pengaruh Self control terhadap perilaku keuangan mahasiswa fakultas ekonomi universitas hasyim'ari. *E-Journal Saintek*.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Christianadi, J. I., Sopah, S., dan Zagladi, A. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada pt tjwi kimia. *Journal of Reflection Accounting Management and Business*, 7(4), 1371–1384.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada pt BPRS sukowati sragen. *IAIN Salatiga*, 43.
- Donley, J. (2021). The impact of work enviroment on job satisfaction: pre-covid research to inform the future. *Nurse Rider*, 19(6), 585–589.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Erbasi, A. (2022). Organizational climate: measurement scale development and validation to measure green climate structure in organizations. *Ege Academic Bakis*.
- Febrian, W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MultivariaT dengan Program IBMSPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

