

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

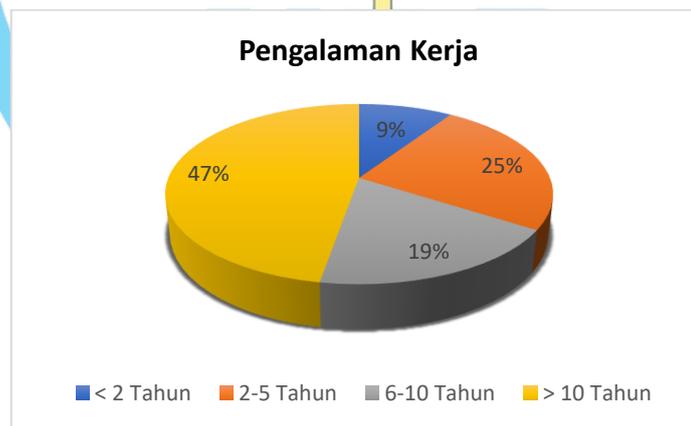
Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dibandingkan unsur lainnya, disiplin serta etika/perilaku yang baik tentu akan sangat mendukung manusia untuk mampu mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang memiliki perencanaan dan fokus terhadap sebuah *goals* yang sudah ditentukan. Manusia juga merupakan unsur yang sangat kompleks dimana setiap pribadinya itu memiliki kedisiplinan, sikap (etika), kebiasaan, dan keunikan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan sampai tercapainya suatu produktivitas kerja yang diharapkan. Dewasa ini, perkembangan zaman telah menganggap manusia sebagai suatu aset yang mumpuni dan dapat dikembangkan guna berlangsungnya kesejahteraan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi hal yang utama untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat berperan bagi kemajuan dirinya sendiri, orang lain, ataupun suatu organisasi.

Di Indonesia, sumber daya manusia khususnya pada ranah pemerintahan semakin termotivasi untuk lebih unggul dalam memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakatnya, baik itu pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Penyelenggaraan pemerintahan dilakukan secara desentralisasi, berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatakan bahwa daerah otonom diberi kewenangan seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya serta kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, begitu pula dengan pemerintahan daerah Kabupaten Karawang yang memiliki kewenangan serupa.

Portal atau *website* resmi Kabupaten Karawang Tahun 2021 menuliskan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 serta petunjuk pelaksanaannya diatur melalui peraturan Bupati Karawang Nomor 67 Tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

Menurut Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 sekretariat daerah adalah unsur staf yang mempunyai tugas membantu bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Ketentuan lebih lanjut dalam mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja perangkat daerah diatur dengan peraturan bupati. Dalam menetapkan susunan organisasi perangkat daerah sebagaimana dimaksud, Bupati harus memperhatikan asas : intensitas urusan pemerintahan dan potensi daerah, efisiensi, efektifitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja yang jelas, dan fleksibilitas.

Asas-asas tersebut juga berkaitan dengan suatu produktivitas kerja yang merupakan perbandingan dari hasil keluaran dan masukan. Keluaran yaitu berupa hasil kerja yang telah dicapai pegawai, sedangkan masukan yaitu tenaga kerja yang ada, uang ataupun bahan yang digunakan untuk mencapai target suatu organisasi.



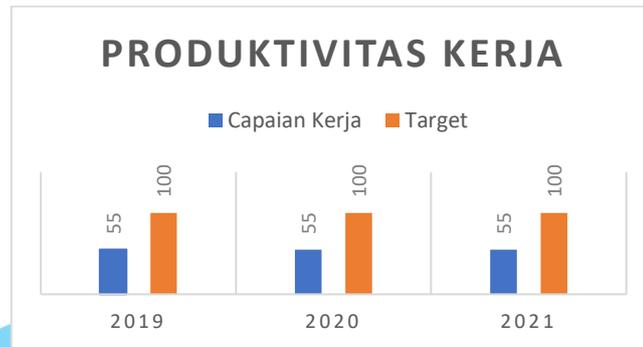
**Gambar 1.1**

Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai

Sumber : Data Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, diolah 2022.

Berdasarkan gambar 1.1 produktivitas kerja pegawai juga dapat diukur melalui tingkat pengalamannya. Dapat diketahui, sebanyak 9% pegawai memiliki pengalaman kerja kurang dari 2 tahun, lalu sebanyak 25% pegawai memiliki pengalaman kerja selama 2-5 tahun, kemudian sebanyak 19% pegawai memiliki pengalaman kerja selama 6-10 tahun, dan sebanyak 47% pegawai memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.

Apabila dilihat dari pengalaman kerja, maka produktivitas kerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang seharusnya dapat direalisasikan dengan optimal. Adapun hasil penilaian produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang selama tiga tahun terakhir, yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1.2**

**Produktivitas Kerja**

Sumber : Laporan Produktivitas Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, diolah 2022.

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang selama tiga tahun terhitung dari 2019, 2020, sampai 2021 masih menunjukkan nilai yang sama. Perbandingan dari capaian kerja dengan target maksimal organisasi dalam pencapaian tujuan juga dapat dikatakan belum memiliki perkembangan dan masih cukup jauh untuk diraih.

Terkait produktivitas kerja yang belum mampu mencapai target, disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) / Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang dituangkan secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja tentu membutuhkan suatu disiplin kerja. Tetapi faktualnya, ternyata disiplin kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih belum dilaksanakan secara baik oleh beberapa pegawai dengan seringnya melakukan keterlambatan jam masuk kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan laporan kehadiran/absensi pegawai sebagai berikut :

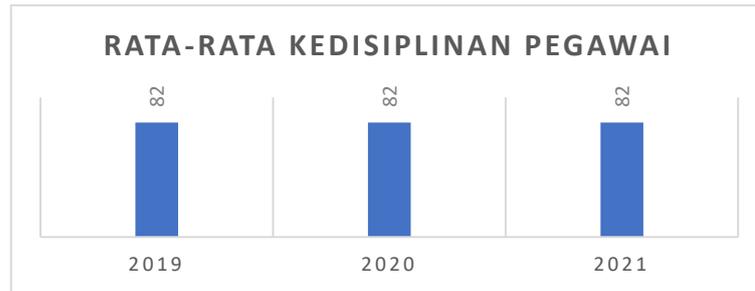
**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang**  
**Periode Januari-Agustus 2021**

| No               | Bulan    | Jumlah Hari | Jumlah Pegawai | Absensi |   |   |   |   | Total | Persentase (%) |
|------------------|----------|-------------|----------------|---------|---|---|---|---|-------|----------------|
|                  |          |             |                | T       | A | C | S | I |       |                |
| 1                | Januari  | 20          | 129            | 19      | 0 | 1 | 0 | 0 | 20    | 15,5           |
| 2                | Februari | 19          | 129            | 21      | 0 | 0 | 0 | 1 | 22    | 17,1           |
| 3                | Maret    | 22          | 129            | 24      | 0 | 1 | 0 | 0 | 25    | 19,4           |
| 4                | April    | 21          | 129            | 20      | 2 | 1 | 0 | 0 | 23    | 17,8           |
| 5                | Mei      | 20          | 129            | 18      | 1 | 0 | 1 | 0 | 20    | 15,5           |
| 6                | Juni     | 21          | 129            | 23      | 1 | 1 | 0 | 0 | 25    | 19,4           |
| 7                | Juli     | 21          | 129            | 22      | 2 | 0 | 0 | 0 | 24    | 18,6           |
| 8                | Agustus  | 21          | 129            | 17      | 1 | 0 | 0 | 0 | 18    | 14,0           |
| <b>Jumlah</b>    |          | 165         | 129            | 164     | 7 | 4 | 1 | 1 | 177   |                |
| <b>Rata-Rata</b> |          |             |                | 21      | 1 | 1 | 0 | 0 | 22    |                |

Sumber : Laporan Absensi Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa persentase tertinggi pegawai absen yaitu sebesar 19,4% yang berada pada bulan Maret dan Juni 2021. Di setiap bulannya, masih selalu ada pegawai yang terlambat masuk kerja dengan rata-rata keterlambatan yaitu sebanyak 21 orang pegawai. Selain keterlambatan, pada beberapa bulan juga terlihat ada saja pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mulai dari cuti, sakit, ijin sampai dengan tidak adanya keterangan (alpa), yang akibatnya akan berpengaruh juga pada pemotongan tunjangan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Dari fenomena tersebut artinya disiplin kerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih belum optimal dan akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan. Selain melihat dari absensi pegawai, pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang juga melakukan penilaian dengan melihat dari dimensi lainnya, seperti ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan dalam berperilaku, dan ketaatan menjalankan norma lainnya (taat dalam melaksanakan upacara apel dan objektif dalam melayani masyarakat). Berikut adalah penilaian disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.



**Gambar 1.3**  
**Penilaian Disiplin Pegawai**

Sumber : Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, diolah 2022.

Berdasarkan gambar 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa penilaian disiplin pegawai yang dilakukan oleh pimpinan dengan didasari dari dimensi selain absensi juga belum memiliki nilai yang optimal, karena tingkat perkembangan disiplin kerja pegawai masih ada pada rata-rata penilaian yang sama dari tahun ke tahun.

Selanjutnya peneliti juga mencoba memberikan data dari hasil pra-survey mengenai disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. Diindikasikan kesadaran para pegawai dalam kedisiplinan kerjanya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jawaban Kuesioner Pra-Survey Disiplin Kerja**

| No                      | Pertanyaan  | Ya    | Tidak | Total |
|-------------------------|---|-------|-------|-------|
| Variabel Disiplin Kerja |   | Orang | Orang | Orang |
| 1                       | Taat Terhadap Aturan Waktu :<br>Selalu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja dengan tepat waktu  | 10    | 20    | 30    |
| 2                       | Taat Terhadap Peraturan Perusahaan :<br>Kurangnya rasa patuh dalam menjalankan peraturan yang berlaku   | 18    | 12    | 30    |
| 3                       | Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan:<br>Berhubungan baik dengan unit kerja lain dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan sesuai | 22    | 8     | 30    |
| 4                       | Taat Terhadap Peraturan Lainnya :<br>Sering mengabaikan norma-norma baik lainnya dalam berinteraksi   | 16    | 14    | 30    |

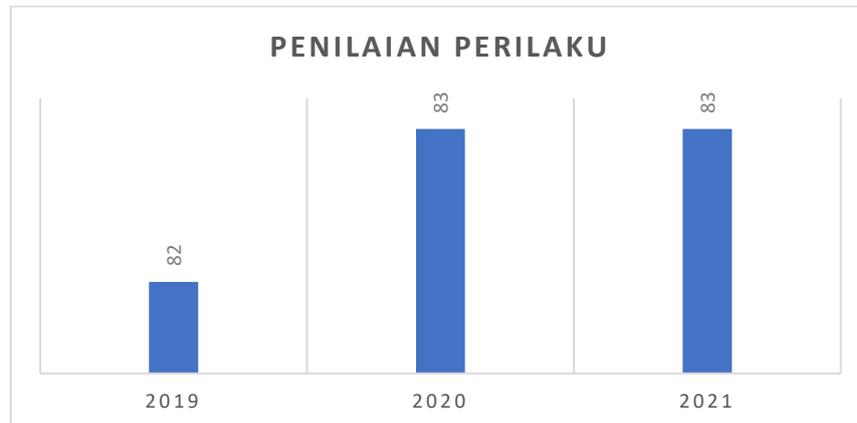
Sumber : Jawaban Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, 2022.

Berdasarkan Pertanyaan responden pada tabel 1.2 mengenai disiplin kerja, dapat dilihat melalui beberapa dimensi. Pertama dimensi taat terhadap aturan waktu, dalam hal ini mereka menyatakan bahwa 10 orang pegawai selalu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja dengan tepat waktu, sedangkan 20 orang pegawai lainnya tidak demikian. Kedua yaitu dimensi taat terhadap peraturan perusahaan, sebanyak 12 orang pegawai merasa bahwa mereka sudah memiliki rasa patuh dalam menjalankan peraturan yang berlaku, sedangkan 18 orang pegawai lainnya merasa masih kurang mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku. Ketiga yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dimana 22 orang pegawai sudah dapat berhubungan baik dengan unit kerja lain dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang sesuai, sedangkan 8 orang pegawai merasa sebaliknya. Kemudian yang keempat yaitu taat terhadap peraturan lainnya, responden menjawab bahwa 16 pegawai dari mereka masih sering mengabaikan norma-norma baik lainnya dalam berinteraksi, sedangkan 14 lainnya tidak melakukan hal serupa.

Dari paparan hasil pra-survey tersebut, ketaatan terhadap waktu kerja adalah permasalahan yang paling krusial yang dilakukan oleh para pegawai dibandingkan dimensi lainnya, sebanyak 20 orang pegawai mengakui bahwa mereka belum sepenuhnya taat terhadap aturan waktu dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja. Sehubungan dengan kesulitan pegawai untuk menaati waktu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja tersebut, dari hasil wawancara pada salah satu pegawai yang ada di bagian kepegawaian juga mengatakan bahwa kurangnya disiplin kerja para pegawai ini biasanya diakibatkan oleh minimnya kesadaran para pegawai dan jarak tempuh lokasi rumah ke tempat kerja yang tentunya berbeda-beda.

Selain disiplin kerja, dalam kehidupan sosial organisasi para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang juga diharuskan memiliki etos kerja (etika kerja) yang baik, karena pekerjaan mereka yang dominan berinteraksi secara langsung dengan pejabat tinggi lainnya maupun masyarakat sekitar. Fenomena yang terjadi, pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki etika kerja yang baik dengan kadang membedakan status sosial individu yang satu dan lainnya.

Adapun penilaian etos kerja para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang yang dilakukan oleh pimpinan dan dapat dilihat secara perilaku melalui beberapa kriteria seperti orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan lainnya dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.4**  
**Penilaian Etos Kerja Pegawai**

Sumber : Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, diolah 2022.

Berdasarkan gambar 1.4 mengenai penilaian perilaku yang berkaitan dengan etos kerja para pegawai, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang mengalami peningkatan 1 poin dari tahun 2019 ke tahun 2020 yang artinya masih sangat rentan untuk berubah-ubah, kemudian penilaian tahun 2021 juga masih ada dalam rentang yang sama dari tahun sebelumnya, sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja yang baik yang dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang juga masih belum konsisten direalisasikan dalam kegiatan kerjanya.

Pada kesempatan ini, peneliti juga mencoba memberikan data dari hasil pra-survey mengenai etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. Diindikasikan kesadaran para pegawai dalam perilaku kerjanya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Jawaban Kuesioner Pra-Survey Etos Kerja**

| No                  | Pertanyaan  | Ya    | Tidak | Total |
|---------------------|---|-------|-------|-------|
| Variabel Etos Kerja |   | Orang | Orang | Orang |
| 1                   | Kerja Cerdas :<br>Bekerja dengan penuh kreativitas dan tekun demi masyarakat                          | 14    | 16    | 30    |
| 2                   | Kerja Keras :<br>Bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan integritas                        | 12    | 18    | 30    |
| 3                   | Kerja Ikhlas :<br>Bekerja dengan penuh rasa syukur, keseriusan, dan rendah hati dalam melayani public | 24    | 6     | 30    |

Sumber : Jawaban Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, 2022.

Dari tabel 1.3 diatas, etos kerja pegawai juga dapat dilihat melalui beberapa dimensi. Pertama dimensi mengenai kerja cerdas, dimana 14 orang pegawai menyatakan bahwa mereka benar bekerja dengan penuh kreativitas dan tekun demi masyarakat, sedangkan 16 orang pegawai lainnya belum sepenuhnya merasa seperti itu. Kedua yaitu dimensi kerja keras, dimana 12 orang pegawai menyatakan bahwa mereka sudah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan integritas, sedangkan 18 orang pegawai lainnya tidak demikian. Dan ketiga yaitu dimensi kerja ikhlas, dimana 24 orang pegawai menyatakan bahwa mereka memang menjalankan pekerjaan dengan penuh rasa syukur, keseriusan, dan rendah hati dalam melayani publik, sedangkan 6 orang pegawai lain merasakan sebaliknya.

Berdasarkan hasil pra-survey etos kerja tersebut juga dapat dilihat bahwa permasalahan yang paling krusial ada pada faktor kerja keras, bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan integritas. Sebanyak 18 orang pegawai merasa bahwa mereka cukup kesulitan untuk menjalankan faktor tersebut, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan produktivitas kerja para pegawai. Dari hasil wawancara terhadap salah satu pegawai pada bagian kepegawaian juga mengatakan bahwa penyebab dari kurangnya etos kerja dalam lingkup pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang terkait dimensi tersebut biasanya dikarenakan oleh suatu kebiasaan ataupun budaya, karena kebiasaan ataupun budaya juga dapat menggambarkan disiplin serta sikap mental mereka yang tentu juga berbeda-beda.

Berdasarkan permasalahan tersebut, ditemukan juga kesenjangan dari penelitian terdahulu. Pada penelitian menurut Hindriari (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian menurut Wirayani, Suprihartini & Kurniawan (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian menurut Wati & Pradana (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian menurut Lengkong (2020), etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu serta permasalahan yang ada dalam lingkup pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang mengenai disiplin kerja dan etos kerja yang masih belum optimal, sehingga mengakibatkan produktivitas kerjanya juga belum dapat tercapai secara maksimal, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan tema ini secara lebih lanjut dengan penelitian yang lebih memfokuskan pada disiplin kerja dan etos kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan analisis yang telah dijelaskan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mendapatkan data dan informasi yang selanjutnya data tersebut akan diolah, dianalisis, serta dibuat laporan berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Karakter tersendiri dan pengalaman kerja yang berbeda-beda yang dimiliki tiap individu sebagai pekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Kurangnya kesadaran para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang terhadap ketaatan waktu kerja sebagai salah satu bentuk disiplin kerja yang baik.
3. Perbedaan jarak dan waktu perjalanan menuju lokasi kerja.
4. Selama tiga tahun disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih dalam rata-rata penilaian yang sama.
5. Selama tiga tahun etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih belum menunjukkan perkembangan yang signifikan.
6. Kurangnya inisiatif para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai bukti dari bentuk etika bekerja keras dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan integritas.
7. Produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih belum tercapai secara maksimal.
8. Selama tiga tahun produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang masih dalam rentang nilai sasaran kerja yang sama.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang maupun identifikasi masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka peneliti melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Adapun pembatasan masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti berada dalam kajian ilmu manajemen khusus pada manajemen sumber daya manusia.
2. Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Unit analisis di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Responden yang akan diambil yaitu para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
5. Model penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif menggunakan regresi linier berganda.
6. Alat bantu analisis yang digunakan yaitu SPSS 25.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana etos kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan etos kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis sebagai bahan pengetahuan ilmiah terkhusus untuk bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat. Berikut manfaat dari penelitian ini :

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan serta menjadi sumber informasi dalam bidang yang diteliti dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti secara umum kepada masyarakat, organisasi/perusahaan, maupun pegawai/karyawan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan menjadi pengetahuan untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan menjadi bahan pertimbangan organisasi dalam aspek praktis untuk mengelola sumber daya manusianya, khususnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga mencapai tujuan yang telah direncanakan.

