

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Nur Wahyu Hidayati (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT Di Desa Giwangretno Kecamatan. Sruweng Kabupaten. Kebumen	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Produktivitas (Y)	Menggunakan metode observasi, metode angket (kuesioner) dan metode interview (wawancara)	Pengaruh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen
2	Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo, L O.H. Dotulong (2016)	Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. POS dan Giro Manado	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Produktivitas (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. POS dan Giro Manado, secara simultan dan Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. POS dan Giro Manado

3	Endang Widyawati Ningrum, Wenny Dhamayanthi dan Ratih Puspitorini Y.A (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Upah Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis data dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, analisis regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinan, Uji F dan Uji T.	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja dan Lingkungan Kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja
4	Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Semangat Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 2. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado 3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan

					<p>Daerah Kota Manado</p> <p>4. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado</p>
5	Yusriha Labudo (2013)	Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sinar Galesong Makasar	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Produktivitas (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai yang signifikan.</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.</p> <p>4. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>

6	Amardeep Banerjee (2015)	Integrating human motivation in service productivity	Motivasi (X1) Produktivitas (Y)	Analisa Regresi sederhana	Karyawan yang termotivasi dapat produktif dalam organisasi sehingga memberikan kontribusi secara efektif dan efisien yang mengarah kepada keuntungan organisasi yang maksimal
---	--------------------------	--	---------------------------------	---------------------------	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Produktifitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut di dukung pula oleh Ravianto (dalam Sutrisno 2009), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Aigner (dalam Sutrisno 2009), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedarmayanti (2017) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Jadi, dari beberapa definisi-definisi di atas maka penulis berpendapat bahwa produktivitas adalah suatu hasil atau nilai yang dihasilkan oleh karyawan atau kelompok untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang sesuai dengan kualitas dan waktu penyelesaiannya.

2.2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2009) yang mengutip pendapatnya Ravianto bahwa produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti berikut :

1. Tingkat Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan Kerja
10. Iklim Kerja
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen dan
14. Prestasi

1. Tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang sudah ditetapkan oleh lembaga terkait berdasarkan kepada tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan bahan pengajar, dan cara penyajian bahan pengajaran. Indonesia memiliki tingkat pendidikan sekolah seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Ketrampilan. Pengertian keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
3. Disiplin. disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
4. Sikap dan Etika Kerja. Sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan.
5. Motivasi. Pengertian motivasi adalah sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.
6. Gizi dan Kesehatan. Gizi dan kesehatan yang baik akan membuat karyawan bekerja menjadi semangat dan hal ini akan menciptakan produktivitas yang baik.
7. Tingkat Penghasilan. Adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu. Pendapatan merupakan sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang secara langsung mau pun tidak langsung

8. Jaminan Sosial. Pengertian jaminan sosial adalah jaminan sosial bukanlah pengeluaran publik yang tidak bermanfaat, tetapi suatu bentuk investasi sosial yang memberi untung dalam jangka panjang yang berlandaskan dua pilar utama, yaitu redistribusi pendapatan dan solidaritas sosial.
9. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
10. Iklim Kerja. Iklim Kerja adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.
11. Teknologi. Teknologi merupakan suatu bentuk proses yang meningkatkan nilai tambah. Proses yang berjalan tersebut dapat menggunakan atau menghasilkan produk tertentu, dimana produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada.
12. Sarana Produksi. Sarana produksi yang buruk akan menyebabkan pemborosan bahan baku dan sebaiknya sarana produksi harus saling mendukung.
13. Manajemen. Sistem yang ditetapkan atasan untuk mengelolah dan mengendalikan bawahannya agar menjadi lebih produktif
14. Prestasi. Prestasi akan mendorong karyawan menjadi giat untuk bekerja.

2.2.1.2 Indikator-indikator produktivitas kerja

(Sutrisno, 2009) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilannya 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 untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

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

2.2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Bagi Beach (dalam Sutrisno 2009) disiplin kerja mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi,

yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Terry (dalam Sutrisno 2009) disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan atas tingkah laku dalam mentaati peraturan perusahaan dan mencapai prestasi kerja.

2.2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun di pengaruhi beberapa faktor.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi.dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa

yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan. Merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karena sangat penting sekali, Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah.

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.

Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencarikan jalan keluar.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

2.2.2.2 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur kedisiplinan kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan 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 kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata pun 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 yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner 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 ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan

hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan di segani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan mendapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumnya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2009) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Gitosudarmo (dalam Sutrisno 2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi

seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervise yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan karyawan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksible

2.2.3.2 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2009), mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur Motivasi kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah kemampuan untuk membentuk sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat dirasa dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran atau kewajiban.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikannya setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tujuan adalah tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang sudah dilaksanakan sebelumnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang tercapainya tujuan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan.

Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan. Sikap tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Dan norma dalam hal ini adalah nilai – nilai yang berlaku di perusahaan. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat pula.

Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing.

Semakindisiplin karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas

1.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan terus terpacu untuk semangat dalam bekerja. Jadi motivasi ini penting untuk perusahaan, karena dengan Motivasi karyawan akan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan Produktivitas.

Menurut Siagian (2009) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Jadi, semakin karyawan dimotivasi maka karyawan semakin terpacu untuk semangat dalam bekerja, dan produktivitas akan semakin meningkat. Sehingga semakin tinggi Motivasi karyawan maka Produktivitas karyawan semakin tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H Dotulong (2016) yang menyatakan

Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai karir puncak PT. Pos dan Giro Manado.

2.4 Kerangka Konseptual

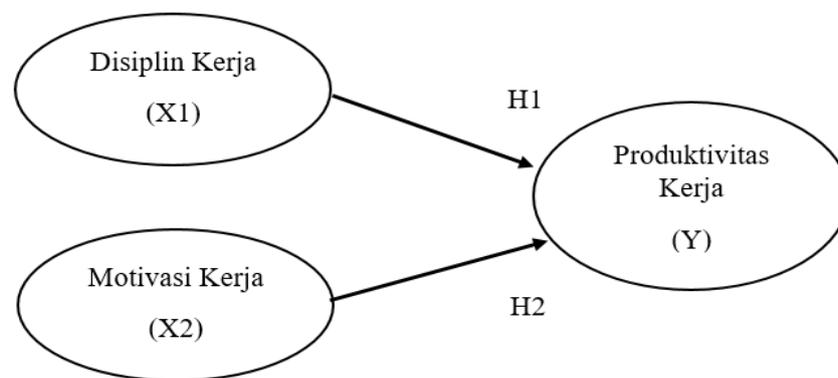
Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran, kesediaan dan suka rela seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan, akan tetapi jika karyawan tidak disiplin maka tujuan perusahaan akan merosot dan menjadi penghalang tujuan perusahaan tersebut. Bagi perusahaan disiplin itu sangat penting karena kedisiplinan karyawan dapat menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam bekerja hasil yang di peroleh dapat maksimal.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan terus tepacu untuk semangat dalam bekerja. Selain dorongan dari manajer, karyawan juga termotivasi dengan keinginan dan kebutuhan. Faktor kebutuhan itu seperti makan, minum, tempat tinggal, kesehatan dan kendaraan. Untuk faktor keinginan itu seperti keinginan rasa aman seperti tempat tinggal. Sehingga karyawan terpacu untuk bekerja lebih semangat lagi.

Jadi, semakin karyawan Disiplin maka produktivitas akan meningkat. Selain disiplin karyawan juga harus dimotivasi karena semakin karyawan dimotivasi maka karyawan semakin terpacu untuk semangat dalam bekerja, dan produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa faktor yang menimbulkan Produktivitas kerja yang menurun ialah tingkat Disiplin kerja karyawan serta Motivasi kerja yang kurang. Maka secara konseptual peneliti berpendapat, bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₁ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan

H₂ : Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja

karyawan