

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Semua perusahaan itu selalu menghendaki Produktivitas yang tinggi, dan menang dalam persaingan. Produktivitas perusahaan yang tinggi hanya dapat dicapai jika di dukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan produktivitas karyawan hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memiliki disiplin yang tinggi, dan motivasi yang tinggi.

Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja secara teoritis dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, karena dengan Kedisiplinan kerja karyawan mampu menyelesaikan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu juga dengan Motivasi kerja yang tinggi dari pimpinan secara langsung, seperti memberikan hadiah, bonus, rekreasi bersama serta hiburan seperti orkes. Karyawan akan semakin terpacu untuk bekerja lebih semangat dan menyelesaikan target produksi dan Produktivitas perusahaan semakin meningkat. Berikut ini penulis akan uraikan secara teoritis tentang Kedisiplinan kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas kerja.

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan Produktivitas yang tinggi. Secara umum Produktivitas adalah suatu capaian keluar dari hasil pekerjaan, yang bisa

di ukur dengan satuan, fisik dan bentuk. Dengan karyawan yang memiliki keahlian, ketelitian, dan semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan target produksi dengan tepat waktu, sehingga Produktivitas perusahaan semakin meningkat.

#### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Secara umum, Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dalam sumber-sumber masukan (input) yang di gunakan, biasanya di nyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan. Rasio Produktivitas total memperhitungkan total memperhitungkan seluruh masukan dan keluaran, tetapi sampai saat ini sangat sedikit organisasi yang telah menerapkan pengukuran seperti itu. Kerumitan menilai dan membuat daftar petunjuk angka-angka dari keluaran dan masukan serta mempertahankan validitas statistik diantara organisasi sampai waktu tertentu telah mengakibatkan digunakannya pengukuran produktivitas secara parsial.

Menurut Sinungan (2000) dalam bukunya DR. Edy Sutrisno, M.SI (2011) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengartikan Produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang maupun jasa-jasa. Dalam hal ini Produktivitas mengutarakan cara-cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

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

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja. Seperti halnya Kedisiplinan kerja dan

Motivasi kerja yang tinggi, secara langsung dapat mempengaruhi Produktivitas kerja yang tinggi sehingga Produktivitas perusahaan akan meningkat.

Menurut Simanjutak (1993) dalam bukunya Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, yaitu:

### *1. Pelatihan*

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

### *2. Mental dan kemampuan fisik karyawan*

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### *3. Hubungan atasan dengan bawahan*

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Selain Simanjuntak ada lagi pendapat menurut Ravianto (1991), dalam bukunya Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, yaitu:

*1. Pendidikan*

Baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

*2. Keterampilan*

Dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik, akan mendorong karyawan bertindak produktif Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja

*3. Disiplin kerja,*

Yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang jelek akan menjadi penghalang pencapaiannya tujuan perusahaan.

4. *Sikap dan etika kerja*

Yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan/karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.

5. *Motivasi*

Yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

6. *Gizi dan kesehatan*

Yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan/karyawan dan akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. *Tingkat penghasilan*

Yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi

karyawan tersebut mempunyai semangat kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas.

8. *Jaminan sosial*

Dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja karyawan Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja yang akan mempengaruhi produktivitas

9. *Lingkungan kerja*

Yang baik bagi kenyamanan bekerja yang mempengaruhi produktifitas karyawan, termasuk saraa dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta suasana lingkungan kerja

10. *Kemajuan dan ketepatan teknologi*

Menyebabkan penyelesaian proses produksi /proses belajar mengajar tepat waktu, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu , serta memperkecil pemborosan bahan sisa.

11. *Sarana produksi*

Yang buruk akan memboroskan bahan baku dan Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

## *12. Manajemen*

Yaitu system yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif.

### **2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting bagi para 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.

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2003) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur Produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serata profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh orang 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 suatu 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 karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 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 dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **2.1.2 Kedisiplinan Kerja**

Setiap perusahaan harus mampu menetapkan peraturan dan tata tertib yang di terapkan di perusahaan. Dan mau tidak mau karyawan harus menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya peraturan dan tata tertib dapat menjadikan pedoman kerja bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Sehingga karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### **2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, di butuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan



mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Irham Fahmi (2016) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kedisiplinan adalah bentuk tindakan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

### **2.1.2.2 Tipe Kegiatan Pendisiplinan**

Kedisiplinan kerja sangat penting dalam organisasi, Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai Kedisiplinan yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan Kedisiplinan kerja yang baik maka harus memperhatikan berbagai tipe kegiatan pendisiplinan.

Dr. T. Hani Handoko (2014) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan antara lain:

#### **1. Disiplin Preventip**

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyeleweng - penyelewengan dapat dicegah.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut.

## 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja**

Seorang pimpinan mempunyai pengaruh secara langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan melalui contoh dari pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam bukunya Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi Disiplin pegawai adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha

untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak dihukum/diukur, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: "Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi."

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti

disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian dari peminannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan yang akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti dalam fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pemimpin demikian akan selalu di hormati dan di hargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan Kerja**

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2003) 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.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawannya mampu, terampil, maupun cakap dalam bekerja. Akan tetapi perusahaan itu juga menginginkan karyawannya itu semangat, giat dalam bekerja dan mampu mencapai hasil yang optimal. Akan tetapi semua itu perlu adanya suatu dorongan secara langsung dari pimpinan seperti pemberian hadiah, hiburan “Orkes” dan rekreasi bersama keluarga.

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).

Motif seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jaminan untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memberilaka perilaku kearah suatu tujuan.

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.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut DR. Edy Sutrisno, M.SI (2011) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan 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

### 2.1.3.3 Teori-teori Motivasi Kerja

Pada dasarnya, Motivasi kerja itu dapat di gambarkan jika karyawan tidak puas maka dapat mengakibatkan ketegangan dan tidak akan produktif dalam mewujudkan hasil kerja atau target kerja. Sehingga pada akhirnya mencari tindakan yang tepat untuk terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

Motivasi adalah bidang yang luas untuk di pelajari, pengertiannya pun bermacam-macam. Banyak tokoh yang mendefinisikan tentang motivasi dan banyak dimensi yang di uraikan dari para tokoh tentang Motivasi. DR. Edy Sutrisno, M.Si (2014) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa teori Motivasi dikelompokkan dalam dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori keadilan.

#### A. Teori keadilan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.



Berikut ini ada beberapa teori-teori motivasi menurut beberapa ahli:

1. F. W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional  
Dari teori F.W. Taylor lebih memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa, keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahan bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah di tentukan. Jadi orang termotivasi untuk melakukan sesuatu atas berdasarkan imbalan yang akan diterima, semakin besar imbalan yang mungkin di dapat, maka seseorang akan semakin termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut.
2. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki  
Menurut teorinya Abraham H. Maslow, yang di kenal dengan teori kebutuhan. Motivasi seseorang di klasifikasikan atas lima dimensi, atau lima tingkat kebutuhan yaitu, Kebutuhan Fisiologis (physiological), Kebutuhan rasa aman (safety), Kebutuhan hubungan sosial (affiliation), Kebutuhan pengakuan (esteem). Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization). Dalam teori ini, bahwa kebutuhan para karyawan membutuhkan gaji yang cukup untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang paling utama dulu, yaitu kebutuhan fisiologis seperti makan, dan tempat tinggal. Setelah kebutuhan ini terpenuhi maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan rasa aman membutuhkan keamanan kerja, bebas dari paksaan, dan perilaku sewenang-wenang. Setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi, maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkatan selanjutnya, yaitu kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan untuk memiliki dan dicintai, yang paling kuat dirasakan dalam hubungan dengan keluarga, dan menjadi salah satu anggota kelompok dalam pekerjaan.
3. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi  
Dalam teori motivasi David Mc. Clelland di jelaskan bahwa orang akan termotivasi bila ingin mencapai suatu prestasi. Teori ini ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja, yaitu, keinginan untuk mencapai sukses, keinginan untuk mendapatkan rasa aman, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan dan menguasai. Pada kehidupan sehari-hari ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya saja kekuatan setiap individu tidak sama. Dengan adanya motivasi ingin mencapai prestasi kerja yang kuat, maka semakin kuat pula motivasi seseorang untuk bekerja.

4. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut Frederick Herzberg dijelaskan bahwa Motivasi di klasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan habitat manusia yang ingin memperoleh kenyamanan badaniah. Seperti, makan, gaji, rasa aman terhadap pekerjaan, lingkungan kerja. Sedangkan faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Seperti rasa kepuasan kerja, prestasi kerja, dan peluang untuk maju.

5. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Dalam teori motivasi Clayton P. Alderfer, motivasi di bedakan atas tiga tingkat kebutuhan yaitu, Existenci, relatedness, growth. Teori ini hampir sama dengan teori kebutuhan Maslow, namun bedanya teori ini hanya bersifat umum kebutuhan untuk keberadaan, kebutuhan ini seperti kebutuhan psikologi yaitu kebutuhan rasa lapar, haus, dan tidur. Setelah itu kebutuhan kekerabatan merupakan seseorang dengan lingkungan sosial yang ada disekitarnya. Dan kebutuhan pertumbuhan untuk pengembangan potensi yang ada dalam diri.

6. Douglas MC Gregor dengan Teori X dan Y

Dalam teori ini, manusia di klasifikasikan dalam teori X (teori konvensional) dan Teori Y (teori potensial), dalam teori X menyorot sosok yang negatif teori ini memandang manusia dengan kacamata gelap yang menganggap bahwa manusia itu di pandang dengan malas dan tidak suka bekerja, kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab, mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi. kurang suka menerima perbuatan dan ingin tetap seperti yang dahulu. Sedangkan dalam teori Y adalah kebalikan dari teori X.

B. Teori Motivasi Proses.

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan sebelumnya. Teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori harapan (*expectancy theory*)

2. Teori keadilan (*equity theory*)
3. Teori pengukuhan (*reinforcement theory*)

#### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), 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 perusahaan 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 diasah 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 diberikan setiap individu/organisasi yang ada di perusahaan.

## 8. Tujuan

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

## 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	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)	Persamaan Regresi Berganda	Home Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan. Sruweng Kabupaten. Kebumen memiliki Produktivitas yang tinggi
2	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 (X5)	Analisis data dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, 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
3	Ria Mentari Muslimin,	Analisis Pelatihan,	Pelatihan (X1)	Teknik Analisis	Pelatihan, Motivasi, dan

	Christoffel Kojo, Lucky O.H. Dotulong (2016)	Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. POS dan Giro Manado	Motivasi (X2) Disiplin (X3) Produktivitas (Y)	Regresi Linier Berganda	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
4	Ugulu Rex Asiboudu, Makhotso, Mahlatse Ramushu, Morongoa Sebola, and Allen Stephen (2016)	Pengaruh dari Motivasi pada Produktivitas tenaga kerja di gedung proyek konstruksi di Afrika Selatan	Motivasi (X) Produktivitas (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi mempengaruhi tingkat Produktivitas tenaga kerja konstruksi dalam proyek konstruksi bangunan di Afrika Selatan.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Nur Wahyu Hidayati (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan. Sruweng Kabupaten. Kebumen. Dari hasil penelitian itu persamaannya dari penelitian penulis adalah variabel yang di gunakan dan perbedaannya pada objek.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh 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. Dari hasil peneitian itu persamaannya hanya pada variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Produktivitas dan perbedaannya pada objek.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo, Lucky O.H. Dotulong (2016), Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. POS dan Giro Manado. Dari hasil peneitian itu persamaannya hanya pada variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Produktivitas dan perbedaannya pada objek.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ugulu Rex Asiboudu, Makhotsso, Mahlatse Ramushu, Morongoa Sebola, and Allen Stephen (2016) The Influence of Motivation on Labour Productivity on Building Construction Projects in South Africa. Dari hasil peneitian itu persamaannya hanya pada variabel Motivasi dan Produktivitas dan perbedaannya pada objek.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kedisiplinan kerja terhadap Produktivitas kerja**

Kedisiplinan 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. Maka Kedisiplinan ini berpengaruh pada Produktivitas.

Jadi, semakin karyawan disiplin maka hasil produksi akan meningkat. Jika hasil produksi semakin meningkat maka bisa dikatakan Produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Irham Fahmi (2016) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kedisiplinan adalah bentuk tindakan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Wahyu Hidayati (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan. Sruweng Kabupaten. Kebumen. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh 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.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja**

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

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

Menurut Irham Fahmi (2016) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo, Lucky O.H. Dotulong (2016), Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. POS dan Giro Manado. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ugulu Rex Asiboudu, Makhotsa, Mahlatse Ramushu, Morongoa Sebola, and Allen Stephen (2016) The Influence of Motivation on Labour Productivity on Building Construction Projects in South Africa.



## 2.4 Kerangka Konseptual dan Model Analisis

Kedisiplinan 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.

Produktivitas kerja adalah suatu capaian keluar dari hasil pekerjaan, yang bisa di ukur dengan nilai maupun bentuk. Dengan keahlian seseorang pasti mampu untuk menyelesaikan target produksi. Sedangkan menurut Sinungan (2000) dalam bukunya DR. Edy Sutrisno, M.SI (2011) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengartikan produktivitas sebagai

hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

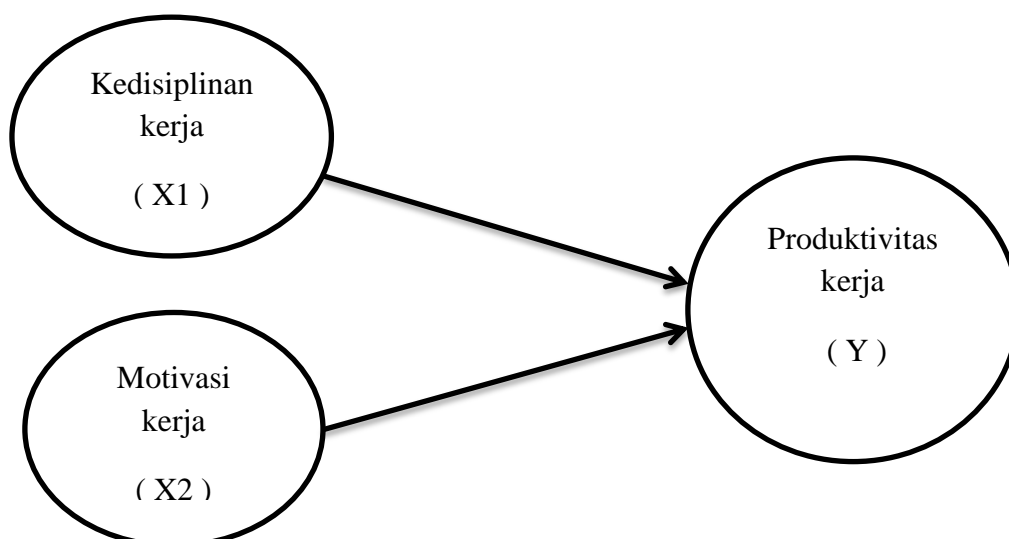
Jadi, semakin karyawan Disiplin maka hasil produksi akan meningkat. Jika hasil produksi semakin meningkat maka bisa dikatakan Produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Selain disiplin karyawan juga harus dimotivasi karena semakin karyawan dimotivasi maka karyawan semakin terpacu untuk semangat dalam bekerja, dan hasil produksi akan semakin meningkat. Sehingga semakin tinggi Motivasi karyawan maka Produktivitas karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa faktor yang menimbulkan Produktivitas kerja yang menurun ialah tingkat Kedisiplinan kerja karyawan serta Motivasi kerja yang kurang. Maka secara konseptual peneliti berpendat, bahwa Pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:

Gambar 2.4

Kerangka Konseptual



Keterangan:

X1 = Kedisiplinan kerja

X2 = Motivasi kerja

Y = Produktivitas kerja

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap Produktivits kerja karyawan.

H2 = Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.