

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagaimana tertera pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja (Yusritha 2014)	Disiplin Kerja (X1`), Kompensasi (X2) Produktivitas (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda,	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Pengaruh Dsiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Abdul 2018)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisi linier berganda	Motivasi Kerja dan Dsilipin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Meghar 2013)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)	Metode Survey dengan pendekatan korelasional	Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4	The Effect Of Motivation And Discipline On Work Productivity Employes (Denok 2018)	Motivation (X1) Discipline (X2)	Test Validity And Reliability test	The result of this study indicate that the variables of motivation and discipline positive and simultaneous effect on employee productivity
5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri (Irma Rahmayani 2021)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)	Verifikatif dengan pembekalan kuantitatif	Motivasi Kerja yang cukup maka produktivitas kerja karyawan cukup sedangkan Disiplin Kerja yang cukup maka produktivitas kerja karyawan cukup

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah mengenai objek penelitian yang diteliti oleh peneliti terdahulu. Dimana objek penelitian kali ini berfokus pada karyawan bagian produksi di CV. Surya Kencana Food.

2.2 Landasan Teori

Sebagaimana peneliti telah menguraikan pada bab I, peneliti ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Surya Kencana Food Jombang)”. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan

mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dibahas, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Teori serta konsep hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan peneliti dalam menganalisis suatu kasus atau permasalahan tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas pada objek penelitian

2.2.1 Produktivitas

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Secara teoritis produktivitas telah dikemukakan oleh para ahli yaitu menurut Sutrisno- (2017) bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Demikian pula menurut pendapat lain mengemukakan bahwa produktivitas merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif. Sedarmayanti (2011). Sedangkan menurut Evie Meggy Sumual (2017) Produktivitas kerja merupakan kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk.

Berdasarkan uraian diatas dari beberapa para ahli pendapat para ahli yang telah diklaim, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan output (hasil). Sesuai atau berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan juga efisien untuk menghasilkan barang.

2.2.1.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk para karyawan yang berada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur produktivitas, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan Sisca Dkk – (2020) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah= jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam satu periode tertentu.

3. Kualitas kerja

Kualitas kerja mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standart operasional yang telah ditentukan organisasi.

4. Efisiensi

Efisiensi adalah adanya perbandingan yang terbaik antara output (keluaran) dan input (masukan) .

5. Efektifitas

Efektivitas adalah tercapainya tujuan dengan cepat dan tepat, efektivitas selalu berorientasi kepada output tanpa mempersoalkan input.

Indikator produktivitas Dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator. Menurut Simamora (2012) indikator produktivitas yaitu :

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

Dari beberapa indikator produktivitas diatas bisa saya simpulkan bahwa untuk memenuhi produktivitas yang baik semua indikator itu harus dijalankan, artinya seseorang memiliki kemampuan melaksanakan tugas pekerjaannya, secara efesiensi, efektivitas dan mampu memberikan kualitas, kuantitas serta bisa selesai dengan waktu yang diberikan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan pasti berkeingin untuk mendapatkan yang terbaik dalam perusahaan itusendiri dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Sedarmayanti - (2011) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam karyawan yang dikemukakan oleh yaitu :

1. Sikap mental, berupa :
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

Secara rinci pendapat Sedarmayanti - (2011) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Sikap mental, dalam hal ini berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.

Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan berarti pendidikan formal maupun non

formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.====

Ketrampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman cukup.

Manajemen, pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.

Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Gizi dan Kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Jaminan sosial, jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Sarana produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk

berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Menurut Mathis dan Jackson (2012) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut Siagian (2012) menyatakan motivasi kerja adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan sesuai keahliannya dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab tujuan perusahaan

Menurut Hasibuan (2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Siagian dikutip dari Wilson (2011). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan

Berdasarkan pengertian di atas motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain dan diri sendiri untuk berperilaku secara tertentu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan tugas dan tanggung jawab bagi manajer perusahaan untuk bisa mempengaruhi karyawan agar karyawan bisa memberikan effort (upaya) yang lebih pada

perusahaan dan juga bisa membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga memungkinkan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

2.2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah Menurut Siagian (2012)

1. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar atau lingkungan yang terjadi adanya reaksi sebagai tawaran orang lain.
2. Membentuk keahlian adalah proses mengubah kemahiran seseorang dalam bidang ilmu tertentu
3. Dorongan mencapai tujuan berupa dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam perilaku untuk mencapai hasil yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan suatu perusahaan

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk melakukan sesuatu yang diwujudkan dalam suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan diri seseorang

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Winardi (2011) Mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan terdapat 2 faktor, sebagai berikut :

A. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, prestasi, kebutuhan, harga diri, tingkat pendidikan, harapan serta pengalaman

B. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang karyawan. Faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dukungan atasan, serta tuntutan perkembangan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas bisa disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah bisa dalam diri seorang karyawan itu sendiri dengan banyak keinginannya dan juga bisa dari lingkungan kerja yang baik atau buruk.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

1. Pengertian

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang Untuk tugas yang telah diberikan kepada seorang karyawan, karena jika Seluruh karyawan dan manajer memiliki kedisiplinan yang tinggi maka Produktivitas karyawan juga sangat tinggi. Disiplin kerja adalah fungsi Operasional manajemen karyawan yang terpenting karena tanpa disiplin Yang baik dari karyawan, maka akan sulit bagi organisasi perusahaan untuk Mencapai hasil yang maksimal. Upaya memberikan disiplin kerja pada Dasarnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan, Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi Kerja karyawan, yaitu melalui pemberian motivasi kerja yang tinggi dan Didukung dengan disiplin kerja yang tinggi. Menurut

Mangkunegara (2013:239) "Disiplin merupakan ukuran Aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau Kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan Mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan". Sedangkan, menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) " Disiplin kerja adalah 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. Berdasarkan pengertian para ahli diatas mengenai pengertian Disiplin Kerja, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian Disiplin Kerja yaitu sikap kesadaran, kemauan, dan sikap taat seorang karyawan yang harus dijalankan atas aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Ma'arif dan Linda Kartika (2012), tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan
- b) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif
- c) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 2 pendekatan Disiplin Kerja, yaitu :

- Pendekatan dengan Disiplin Modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- 1) Pendekatan ini berguna untuk hukuman secara fisik
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - 3) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
- Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Disiplin adalah hukuman pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai Dengan tingkat pelanggarannya
 - 2) Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah Ada tinjauan kembali bila telah diputuskan
 - 3) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih Keras.
 - Pendekatan Disiplin Betujuan, yaitu berasumsi :
 - 1) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua karyawan
 - 2) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan yang lebih baik
 - 3) Disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap Perbuatannya

2.2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013), menyatakan bahwa terdapat Beberapa indikator Disiplin kerja pada suatu perusahaan, diantaranya Adalah:

a) Frekuensi Kehadiran

Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok Didalam suatu tempat.

b) Tingkat Kewaspadaan

Adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan Menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan Untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu Tertentu.

c) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan Kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2009) ada beberapa faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila Measa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya Yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkunganPerusahaan semua karyawan selalu memperhatikan bagaimana Pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia Mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat Merugikan antara disiplin yang sudah ditetapkan

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang karyawan apabila melakukan sebuah pelanggaran, maka perlu Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan Tingkat pelanggaran yang dibuatnya

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya Pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat Melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah Ditetapkan

f. Ada tidaknya perhatian dari karyawan

Karyawan tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain, seorang Karyawan tidak akan pas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, Pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan Perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan Mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Pemberian motivasi kerja yang tepat kepada seorang karyawan sangat membantu akan keberlangsungan kerja seorang karyawan dan hasil sesuai yang diinginkan perusahaan. Melalui motivasi kerja seorang karyawan harus mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan efisien sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan tersebut, pemberian motivasi wajib hukumnya dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya untuk melakukannya seorang pimpinan harus mengetahui model dan motivasi yang diinginkan seorang karyawannya. Dengan begitu motivasi kerja dapat

membentuk dan menjadikan dasar seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga karya yang dihasilkan bisa optimal dan maksimal. Sedangkan menurut pendapat saya, Motivasi Kerja merupakan cara untuk mendorong semangat kerja seorang karyawan dan menciptakan suatu gairah bekerja dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Wujud kepatuhan karyawan dalam disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan, sikap, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan, maka semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dikerjakan bisa maksimal dan sesuai target yang diharapkan. Semakin giat dan bersemangat seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka berdampak pula pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irvan (2014) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer atau Pimpinan yang bisa menumbuhkan sikap dan kesadaran seorang karyawan Terhadap aturan perusahaan dan pekerjaannya, disiplin merupakan hal yang Utama yang wajib dimiliki seorang individu atau karyawan guna menunjukkan Kepada perusahaan bahwa seorang karyawan konsisten dan mampu Menjalankan

tanggung jawab dan aturan-aturan yang diberikan kepadanya Dengan baik dan sesuai target yang diharapkan perusahaan, disiplin kerja Memiliki fungsi penting dalam pimpinan perusahaan, karena semakin baik Disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi hasil produktivitas yang Dicapainya Sedangkan menurut pendapat saya, Disiplin Kerja merupakan alat Untuk menumbuhkan sikap dan kesadaran seorang karyawan dalam melakukan Tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan Kepadaanya.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain bila disiplin kerja yang diterapkan perusahaan baik maka Semakin tinggi hasil produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini Didukung penelitian terdahulu oleh Widodo dan Sunarno (2009:55) “Disiplin Kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karena dengan disiplin Kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu Yang di dapat dari perusahaan”. Yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan untuk selalu mencari perbaikan terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya serta kemampuan fisik atau keterampilan karyawan untuk mewujudkan /menghasilkan produk (output) barang atau jasa sesuai standar dan target yang ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Dan tingkat produktivitas itu diukur berdasarkan pengorbanan sumber daya yang

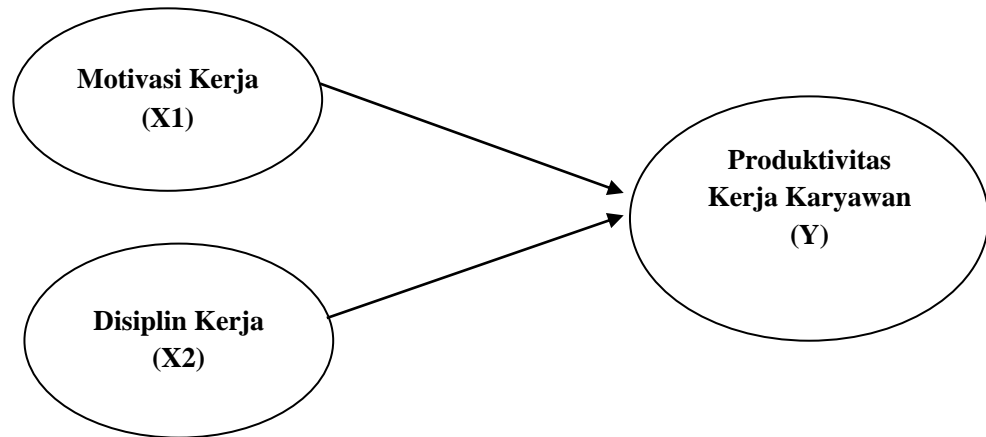
digunakan untuk menghasilkan produk dimaksud. Semakin banyak sumber daya yang dikorbankan, menunjukkan semakin tidak efisien atau dikatakan semakin tidak produktif, demikian pula sebaliknya.

Kemudian secara konseptual terdapat beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Maka untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang yang tinggi. Dengan memiliki motivasi yang tinggi diharapkan dapat menjadi semangat kerja bagi karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan penelitian menurut Abdul (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi merupakan hal yang membuat perilaku manusia agar semakin bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal.

Selain Motivasi kerja, Disiplin Kerja juga menjadi salah satu faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam terlaksananya produktivitas kerja karyawan yang tinggi karena setiap perusahaan memiliki pimpinan atau manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang baik untuk dilakukan oleh seluruh karyawan. Berdasarkan penelitian Yusritha (2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan adanya disiplin kerja terhadap seorang karyawan maka dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan dalam hal ini dapat mendorong

gairah kerja, dan motivasi kerja dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan secara maksimal.

Kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagaimana pada gambar 2.2 dibawah ini :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)