

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya ialah referensi teruntuk peneliti selama melaksanakan penelitiannya sehingga penulis mampu memperdalam teori yang dipakai guna menelaah riset yang dilaksanakan. Peneliti membawa sejumlah penelitian terdahulu selaku acuan, berikut ialah penelitian terdahulu yakni sejumlah jurnal terkait riset yang dilaksanakan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metodelogi penelitian	Hasil
1.	Ratna (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Gema Nusa Lestari Muara Tembesi	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Produktivitas kerja (Y)	Wawancara	Disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.
2.	Edy thamrin (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar	Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Produktivitas kerja (Y)	Sensus	Lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian

No	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil
		Sekijang Pelalawan			Permai Bandar Sekijang.
3.	Muchammad Taufan, Handoyo Djoko Waluyo, Reni Shinta Dewi.	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Prestasi kerja (X3), Produktivitas kerja (Y)	Explanatory research	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja serta prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang, menunjukkan evaluasi sebagai besar responden terhadap motivasi tergolong tinggi yakni 78,3% responden menyatakan tinggi.
4.	Putu Juni Wirawan, Iyus Akhmad Haris, Kadek Rai Suwena (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.	Disiplin kerja (X1), Produktivitas kerja (Y)	Kausal	Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan yakni disiplin kerja karyawan bagian produksi

No	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metodelogi penelitian	Hasil
					pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi secara total menempati kategori sangat baik, perihal terkait terbukti lewat perolehan angket dengan skor disiplin kerja yakni 3.727 menempati kategori sangat baik.
5.	Ridwan purnama (2008).	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung	Motivasi kerja (X1), Produktivitas kerja (Y)	Deskriptif survey dan explanatory survey	Berdasarkan perolehan penelitian diidentifikasi bahwasanya indikator-indikator pada motivasi kerja tergolong kedalam dua kategori, yakni sedang serta tinggi. Indikator yang tergolong kedalam kategori

No	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metodelogi penelitian	Hasil
					sedang yakni kebebasan menyampaikan pendapat, sementara indikator yang tergolong kategori tinggi ialah semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga akan capaian hasil, upah ataupun gaji, hadiah ataupun bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, serta kemampuan
6.	Nur wahyu hidayati (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng SHT di desa giwangretno	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Produktivitas (Y)	Observasi, angket dan metode wawancara	Pengaruh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metodelogi penelitian	Hasil
		kec. Sruweng kab. Kebumen			industri genteng SHT pada desa giwangretno kec. Sruweng kab. kebumen
7.	Ria mentari muslimin, Christoffel kojo, LO.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 analisi regresi linier berganda	pelatihan, motivasi serta disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT. POS dan GIRO Manado secara simultan dan motivasi ialah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. POS serta Giro manado
8.	Endang widyawati ningrum, Wenny	Pengaruh disiplin kerja, motivasi	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2),	Analisis data dilakukan dengan uji	disiplin kerja, motivasi kerja, upah

No	Nama penelitian	Judul	Variabel penelitian	Metodelogi penelitian	Hasil
	dhamayanthi dan Ratih puspitorini Y.A (2013)	kerja, upah kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di unit usaha jasa industri dan aneka pangan politeknik negeri jember	Upah kerja (X3), Lingkungan kerja (X4), Produktivitas kerja (Y)	validasi, uji realibitas, analisi regresi linier berganda	kerja serta lingkungan kerja berkolerasi signifikan pula positif terhadap produktivitas
9.	Sutrisno, Denok sunarsi (2019)	The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta	Work motivation (X1), Discipline (X2), Employee productivity (Y)	Explanatory research	Motivation and work discipline affect employee productivity significantly.

Berikut dipaparkan 5 persamaan beserta perbedaan diantara penelitian terdahulu di atas dengan rancangan penelitian yang dilaksanakan:

1. Penelitian pertama

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja.

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, yakni penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian produksi PT. Gema Nusa Lestari Muara Tembesi.

2. Penelitian kedua

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan.

3. Penelitian ketiga

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja.

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Kimia Farma (persero) Tbk Plan Semarang.

4. Penelitian keempat

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian produksi di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

5. Penelitian kelima

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

6. Penelitian keenam

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan industri genteng SHT pada desa giwangretno kec. Sruweng kab. Kebumen

7. Penelitian ketujuh

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada pegawai PT. POS dan Giro Manado

8. Penelitian kedelapan

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada unit usaha jasa industri serta beraneka pangan politeknik negeri jember

9. Penelitian kesembilan

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi perbedaan pada subjek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan pada PT. Anugerah Agung di Jakarta.

10. Penelitian kesepuluh

Persamaan : eksistensi persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja

Perbedaan : eksistensi satu variabel bebas yaitu disiplin kerja.

2.2 Landasan teori

Menurut Rivai (3013:6), sumber daya manusia (SDM) adalah suatu masukan (input) bersama dengan unsur lainnya semisal modal, bahan, mesin, metode (keluaran), berbentuk barang ataupun jasa untuk mencapai suatu usaha. Elemen. Target. Satu-satunya aset perusahaan yang termahal dibanding aset lainnya. Sumber daya manusia ialah mobilitator utama suatu organisasi ataupun perusahaan yang lebih canggih serta unggul dari perusahaan lainnya di masa depan, serta keberhasilan organisasi atau perusahaan akan menjadikannya aset ataupun aset paling berharga serta krusial dari organisasi ataupun perusahaan. Ini adalah alat oleh konstituen manusia.

SDM mesti diurus secara maksimal, berkelanjutan serta disertai perhatian

lebih pula perihal pemenuhan haknya, lalu SDM ialah partner pengusaha guna menggapai tujuan organisasi ataupun perusahaan terkait. Diluar pengusaha, SDM pula mesti mengoptimalkan keahliannya, bersamaan dengan pengembangan zaman globalisasi. Supaya mampu bersaing pada rivalitas bisnis diantara perusahaan, masing-masing perusahaan diharuskan mendapatkan, mengekspansi, serta mengukuhkan sumber daya manusia yang bermutu. Didasari acuan inilah pada bab dua ini peneliti berkeinginan menjabarkan secara konseptual perihal sejumlah acuan pemaparan perihal rancangan riset yang bakal peneliti laksanakan perihal “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan”, berikut ialah pokok bahasannya:

2.2.1. Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan sebuah perusahaan sangat krusial selaku ukuran kesuksesan manajemen bisnis. Makin maksimal produktivitas tenaga kerja karyawan perusahaan maka makin maksimal juga keuntungan perusahaan. Sutrisno (2009) menemukan bahwasanya produktivitas kerja ialah sikap spiritual. Ide guna senantiasa menemukan pembenahan pada perihal yang sudah ada. Kepercayaan bahwasanya kita mampu melaksanakan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari kemarin serta hari esoknya lebih baik dibanding hari ini. Opini ini pula dikuatkan oleh Ravianto (Sutrisno 2009) yang mengatakan bahwa produktivitas secara harfiah memuat sikap mental yang senantiasa meyakini bahwasanya kehidupan sekarang mesti lebih baik dibanding hari kemarin. Sikap semacam itu memotivasi individu guna mengekspansi dirinya serta mengoptimalkan abilitas kerjanya, senantiasa mengidentifikasi pembenahan

serta optimalisasi, dibanding langsung merasakan kepuasan diri.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas 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 dari hari ini. Sedarmayati (2017) memaparkan bahwa produktivitas ialah cara untuk mendapatkan dan mengoptimalkan perolehan barang serta jasa yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Makanya produktivitas senantiasa didefinisikan layaknya rasio output terhadap input pada suatu satuan waktu. Mengambil sejumlah interpretasi terkait, penulis beranggapan bahwasanya produktivitas ialah perolehan ataupun besaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan ataupun kelompok guna memperoleh apa yang diputuskan perusahaan sesuai dengan mutu serta waktu penyelesaiannya.

2.2.1.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan senantiasa menginginkan karyawannya menjadi sangat produktif. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan Anda, Anda mesti mengenali sejumlah faktor yang mempengaruhi produktivitas mereka. Sejumlah faktor, baik terkait tenaga kerja itu sendiri ataupun terkait lingkungan bisnis serta aturan pemerintah secara umum, yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Menurut Sutrisno (2009), mengutip pendapat Ravianto, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor terkait pekerja itu sendiri ataupun faktor lainnya misalkan:

1. Tingkat pendidikan. Jenjang pendidikan ialah tingkatan pendidikan tambahan

yang ditentukan oleh kelembagaan yang membidangi didasari tingkatan perkembangan siswa, tingkat kesukaran materi, serta metode penyampaian materi. Indonesia mempunyai jenjang pendidikan sekolah misalkan pendidikan dasar, pendidikan menengah serta pendidikan tinggi.

2. Keterampilan. Pemahaman ialah keahlian memakai akal, pikiran, gagasan, serta kreativitas untuk melakukan, merekonstruksi, dan membikin sesuatu yang lebih berarti guna memperoleh nilai dari hasil kerja.

3. Disiplin adalah penghormatan, penghormatan, ketaatan, dan keataatan akan aturan yang diberlakukan baik secara tertulis ataupun tertulis, tanpa menghindari sanksi apabila terjadi pelanggaran tugas atau wewenang. .

4. Sikap serta etos kerja ialah panduan perilaku di tempat kerja supaya karyawan produktif perihal melakukan pekerjaannya.

5. Memotivasi ialah keadaan internal yang mendorong kita guna mengambil tindakan, menyokong kita untuk menggapai satu tujuan, serta senantiasa tertarik pada suatu aktivitas.

6. Pola makan serta kesehatan. Nutrisi serta kesehatan yang baik menyenangkan karyawan di tempat kerja, yang mengarah pada produktivitas yang baik.

7. Tingkat pendapatan. Barang dinilai berdasarkan semua pendapatan berupa barang dari uang atau sumber lain, dan jumlah dari harta kala itu. Pendapatan ialah sumber pendapatan bagi individu guna mencukupi kebutuhan kesehariannya serta begitu krusial teruntuk keberlangsungan hidup serta penghidupan manusia, baik secara langsung ataupun tak langsung.

8. Jaminan sosial. Yang dimaksud dengan jaminan sosial ialah bahwa jaminan

sosial bukan pengeluaran publik yang boros, tapi merupakan bentuk investasi sosial yang memberikan manfaat berjangka panjang berdasarkan 2 pilar utama: redistribusi pendapatan serta solidaritas sosial.

9. Lingkungan kerja ialah jumlah total alat serta bahan yang dijumpai, lingkungan dimana individu bekerja, metode kerja, serta aturan kerja, baik secara personal ataupun selaku kelompok.

10. Iklim Kerja ialah individualitas organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, dan ketika Anda melihat organisasi, itu mengarah pada pengakuan setiap anggota.

11. Teknologi ialah bentuk prosedur yang memaksimalkan penciptaan nilai. Proses saat ini mampu memakai ataupun memproduksi suatu produk, dan produk yang didapat tak lepas dari produk lainnya yang sudah ada.

12. Fasilitas manufaktur. Peralatan produksi yang jelek menjadikan borosnya perihal bahan baku, serta peralatan produksi mesti saling menyokong.

13. Manajemen. Suatu sistem yang diperkenalkan oleh seorang atasan guna mengatur serta mengelola bawahan untuk meningkatkan produktivitas

14. Prestasi bakal memotivasi karyawan menjadi lebih antusias berkerja

2.2.1.2. Indikator- indikator produktivitas kerja

(Sutrisno, 2009) Produktivitas begitu krusial teruntuk karyawan perusahaan. Pada akhirnya, hal ini begitu dibutuhkan guna tercapainya tujuan yang sudah ditentukan, karena produktivitas kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan dilakukan secara efisien serta efektif. Guna memperhitungkan produktivitas tenaga kerja, Anda memerlukan indikator berikut:

1. Kemampuan

Memiliki abilitas guna melakukan tugas. Kemampuan karyawan begitu tergantung pada keahlian kerja pula profesionalisme. Ini memberi mereka kekuatan guna menyudahi tugas yang diserahkan teruntuk mereka.

2. Meningkatkan hasil

Berupaya guna memaksimalkan capaian yang diperoleh. Outputnya terlihat baik bagi mereka yang bekerja maupun mereka yang senang dengan capaian kerja mereka. Oleh karena itu, upaya pemanfaatan produktivitas kerja setiap orang yang berpartisipasi dalam pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ialah usaha guna menjadi lebih baik dibanding sebelumnya. Indikator ini terlihat daripada etos kerja serta capaian sehari lebih lambat dibanding hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Terus berevolusi guna mengoptimalkan keterampilan kerja Anda. Pengembangan diri mampu dilaksanakan dengan mengidentifikasi tantangan serta harapan yang Anda hadapi. Makin kokoh tantangannya, makin Anda benar-benar perlu meningkatkan, dan keinginan guna menjadi lebih baik begitu memengaruhi kehendak Anda guna memaksimalkan keterampilan Anda.

5. Mutu

Capaian dari upaya terus-menerus kami untuk meningkatkan kualitas lebih baik daripada di masa lalu. Kualitas ialah capaian kerja dan mampu mengindikasikan kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, optimalisasi mutu

ditujukan guna mendapatkan capaian yang terbaik, yang begitu bermanfaat baik teruntuk perusahaan maupun diri kita sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan capaian yang didapat dengan total sumber daya yang dipakai. Input serta output ialah unsur produksi yang mempengaruhi karyawan.

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2014:607) motivasi kerja ialah rangkaian sikap berserta nilai-nilai yang berefek kepada individual guna menggapai perihal tertentu sesuai dengan tujuannya, sementara menurut Rizon (2014) motivasi kerja ialah kondisi personal seseorang menyokong kehendaknya guna menjalankan suatu aktivitas terkait pencapaian tujuannya. Setiap perusahaan mengkehendaki ketercapaian tujuannya, makanya peranan manusia begitu krusial perihal pencapaian tujuan perusahaan terkait, untuk itu perusahaan mesti memobilisasi karyawan supaya mampu senantiasa bersemangat dalam bekerja sehingga tujuannya mampu dicapai, maka perusahaan mesti menjalankan yang dinamakan motivasi.

Motivasi ditujukan guna mengembalikan lagi antusias seseorang dalam bekerja sehingga tujuan, visi serta misi perusahaan mampu digapai dengan baik.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2014:55) motivasi kerja ialah penyajian energi pendorong guna terciptanya semangat kerja individu, supaya mereka berkemauan bekerjasama, bekerja efektif serta

terintegrasi dengan keseluruhan usahanya dalam pencapaian kepuasan bekerja. Didasari sejumlah opini terkait, maka penulis menarik simpulan bahwasanya Motivasi kerja ialah satu sikap yang memengaruhi keadaan fisik serta mental individu guna menyokong, mengembalikan, serta menggairahkan lagi antusias kerja individu supaya memaksimalkan kinerja seseorang tadi guna memmanifestasi tercapainya tujuan, visi, serta misi perusahaan.

2.2.2.1. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011:42) faktor yang memengaruhi motivasi kerja dibedakan kepada 2 faktor, yakni:

a. Faktor intrinsik

Yakni kekuatan menyokong yang lahir dari dalam individu perseorangan, berbentuk pekerjaan itu sendiri, kemajuan, kewenangan, pengakuan, serta capaian.

b. Faktor ekstrinsik

Yakni faktor pendorong yang datangnya dari luar diri, khususnya dari organisasi dimana ia bekerja.

2.2.2.2 Teori - teori Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:121) dikenali sejumlah teori terkait, diantaranya ialah:

a. Teori Kepuasan

Teorinya mendasari pendekatannya terkait faktor-faktor kebutuhan serta kepuasan individu yang menjadikan lahirnya tindakan

serta perilaku tertentu. Sejumlah teori kepuasan diantaranya ialah:

1) Teori Motivasi Konvensional

Teorinya diinisiasi oleh F. W. Taylor yang berfokus kepada opini bahwasanya keinginan memenuhi kebutuhannya ialah penyebab seseorang hendak bekerja keras.

Seseorang bakal rela melaksanakan ataupun tak melaksanakan sesuatu sebab dimotivasi eksistensi imbalan yang bakal didapatkannya.

2) Teori Hierarki

Teorinya diinisiasi oleh Maslow yang memaparkan bahwasanya kebutuhan manusia mampu dikelompokkan kedalam 5 tingkatan, yakni:

- a) Kebutuhan fisiologis yakni berbentuk pangan, papan, sandang.
- b) Kebutuhan rasa aman ialah berupa perasaan aman serta selamat.
- c) Kebutuhan hubungan sosial yakni berbentuk relasi sosialisasi dengan individu lainnya.
- d) Kebutuhan pengakuan yakni berbentuk penghargaan prestasi sendiri.

Kebutuhannya ialah kebutuhan puncak yang menjadikan individu berbuat bukan atas motivasi individu lainnya, tapi sebab kesadaran serta kehendaknya.

3) Teori Motivasi Prestasi

Teorinya diinisiasi oleh David Mc Clelland, yakni:

- a) Kebutuhan guna mendapatkan keberhasilan, yang diperhitungkan lewat acuan kesempurnaan pada diri individu.
- b) Kebutuhan perihal kehangatan serta dorongan didalam hubungan bersama individu lainnya.
- c) Kebutuhan guna menguasai serta mempengaruhi individu lainnya.

4) Teori Model dan Faktor

Teori 2 faktor yang memengaruhi keadaan pekerjaan individu, yakni:

- a) Faktor pemeliharaan terkait dipenuhinya kebutuhan guna merawat keberlangsungan karyawan selaku manusia, dipeliharanya ketentraman, serta kesehatan.
- b) Faktor motivasi ialah penyokong individu guna berprestasi yang datangnya dari dalam diri (intrinsik) misalkan kepuasan kerja, capaian prestasi, potensi supaya maju, pengakuan individu lainnya, probabilitas ekspansi karir, serta tanggungjawab.

5) Teori ERG

Teorinya diinisiasi oleh Clayton P. Alderfer serta dinamakan teori ERG. Ada 3 macam kebutuhannya, yakni:

- a) Eksistensi ialah kebutuhan guna terpenuhinya ataupun terjaganya eksistensi individu ditengah masyarakat ataupun perusahaan yang memuat urgensi psikologi serta perasaan aman.
- b) Kekerabatan ialah sangkutpaut diantara individu dengan

lingkungannya.

- c) Pertumbuhan ialah kebutuhan terkait ekspansi potensi diri individu, misalkan dibangunnya kreativitas serta pribadi.
- 6) Teori X dan Y. Teori X didasari pola berpikir tradisional yang ortodoks, sert terfokus kepada figur negatif perilaku manusia, yakni:
 - a) Malas serta tak suka bekerja.
 - b) Minimnya keahlian berkerja keras, menghindari tanggung jawab.
 - c) Egosentris serta tak mau mempedulikan individu lainnya sebab itulah bekerja lebih suka dituntun serta diawasi.
 - d) Tak suka dengan perubahan, serta senantiasa menginginkan perihal serupa.

Empat asumsi positif dinamakan teori Y, ialah:

- 1) Rajin, aktif, serta berkeinginan menggapai prestasi jika situasi konduktif.
- 2) Mampu bekerja produktif, mesti diberikan dorongan.
- 3) Senantiasa menginginkan perubahan serta merasa jenuh terkait perihal monoton.
- 4) Mampu berkembang jika diberikan kesempatan lebih maksimal.

b. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses berfokus kepada atensi akan bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno,2013:140), dikenali 3 teori motivasi proses, yakni:

1) Teori Harapan Teori harapan memuat:

a) Teori ini menekankan imbalan. Para pemimpin mesti memikirkan daya tarik imbalan yang membutuhkan pengertian serta wawasan perihal norma yang disajikan karyawan pada imbalan yang didapatkannya.

b) Teori ini memuat harapan karyawan perihal prestasi kerja, imbalan serta capaian kepuasan tujuan individu

2) Teori Keadilan

Teori ini mempertegas bahwasanya keakuan manusia senantiasa menginginkan keadilan perihal pemberian hadiah ataupun sanksi akan setiap perilakunya yang mesti serupa. Bagaimana perilaku bawahan dievaluasi oleh atasannya bakal memengaruhi antusias kerja mereka.

3) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasari atas hubungan sebab-akibat perilaku dengan diberikannya kompensasi. Promosi tergantung kepada capaian yang senantiasa mampu dipertahankan. Bonus kelompok tergantung kepada tingkatan produksi kelompok terkait.

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Maslow dalam Rivai (2014:609) menyebutkan indikator motivasi kerja ialah:

a) Kebutuhan fisiologis

Misalkan sandang, pangan, papan serta perihal jasmani lainnya.

b) Kebutuhan keamanan

Misalkan perihal keselamatan serta perlindungan terhadap problematika fiskal.

c) Kebutuhan sosial

Misalkan hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan serta perasaan saling memiliki.

d) Kebutuhan penghargaan

Misalkan faktor penghormatan diri yakni harga diri, otonomi, capaian, kedudukan pada organisasi, pengakuan serta atensi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Ialah motivasi guna menjadi individu yang bersesuaian dengan impiannya, memuat pertumbuhan, capaian peluang serta dipenuhinya kebutuhan diri.

2.2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), “disiplin adalah persepsi dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Disiplin adalah unik bagi setiap karyawan serta mesti senantiasa dioptimalkan. Ada pembagian kerja yang lengkap hingga karyawan, dan setiap orangnya secara sadar mengetahui perihal pekerjaan mereka, bagaimana mereka harus menjalankannya, periode dimulainya, serta bila dimulai. Apa capaian pekerjaan yang telah selesai serta diperlukan dan siapa yang bertanggung jawab untuk menjawab pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Husan (2018:132) disiplin kerja

ialah kesadaran pula kehendak individual guna menaati segala kebijakan pula norma sosial yang diberlakukan di perusahaan. Jika karyawan menaati aturan yang sudah disahkan serta menunjukkan tingkat kedisiplinan yang optimal, maka bakal tercipta situasi yang cenderung menggembirakan yang berefek baik bagi kegiatan organisasi. Makanya, semua organisasi mengkehendaki pekerjanya untuk mampu menaati aturan yang sudah disahkan. Disiplin ialah pola pengendalian diri pegawai serta penyelenggaraan secara runtut yang mengindikasikan keseriusan tim kerja pada suatu organisasi. Tingginya kedisiplinan memungkinkan karyawan untuk mematuhi seluruh aturan yang ada serta menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang disajikan. Didasari opini terkait, mampu dikatakan bahwasanya disiplin kerja ialah suatu sikap kepatuhan serta kesetiaan karyawan akan aturan tertulis serta tak tertulis yang terefleksikan lewat perilaku dan bentuk perilaku perusahaan guna menggapai suatu tujuan. Oleh karena itu, disiplin ialah satu diantara sejumlah kunci kesuksesan satu perusahaan guna menggapai tujuannya.

2.2.3.1. faktor - faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dari Sutrisno (2016), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ialah:

a. Besaran kompensasi

diberikannya kompensasi mampu mendampaki tindakan disipliner dan karyawan bakal menaati keseluruhan aturan yang diperlakukan oleh

perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang sepadan dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut bakal menaati aturan yang diberlakukan, tapi jika karyawan berpikir kompensasi yang telah diberi, karyawan tersebut tidak mencukupi oleh perusahaan, maka anggota akan mempertimbangkan untuk mencari penghasilan tambahan lagi.

b. Eksistensi keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Peranan kepemimpinan keteladanan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan, karena kepemimpinan perusahaan jadi acuan bagi karyawannya.

c. Eksistensi kebijakan mutlak yang mampu dijadikan pegangan

Karyawan menyelesaikan pekerjaan jika aturan perusahaan mutlak serta tak mampu diubah.

d. Pimpinan berani bertindak

keberanian manajer untuk bertindak. Hal ini karena jika ada pegawai yang melanggar kebijakan, maka pemimpin mesti berani bertindak dalam menanggapi perbuatan pegawai tersebut.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Semua aktivitas karyawan memerlukan pengawasan. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa tak menyimpangnya pekerjaan karyawan dari apa yang ditentukan oleh perusahaan.

f. Eksistensi atensi teruntuk karyawan

Memperhatikan pemahaman karyawan dan kinerja tugasnya membantu manajer mendengar keluhan dan kesulitan dalam mencari solusi.

g. Diciptakannya kebiasaan yang menyokong ditegakkannya kedisiplinan

Buat karyawan bangga serta bahagia dengan menciptakan kebiasaan yang mendukung disiplin, rasa hormat terhadap rekan kerja, dan pujian berdasarkan waktu dan tempat.

2.2.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) didalam bukunya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, memaparkan bahwasanya dikenali metode guna mengukur Kedisiplinan kerja dipakai beberapa indikator, yakni:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan beserta kemampuan memengaruhi besaran kedisiplinan karyawan. Tujuannya mesti jelas serta disahkan secara harfiah pula lumayan menantang abilitas karyawan. Maknanya bahwasanya tujuan (pekerjaan) yang dibebankan teruntuk karyawan mesti bersesuaian dengan keahlian karyawan terkait, supaya beliau bekerja bersungguh-sungguh serta disiplin selama mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan begitu memengaruhi kedisiplinan karyawan sebab pemimpin dijadi akan teladan pula acuan para bawahannya. Pemimpin mesti memberikan figur baik, berdisiplin, jujur, adil, pula ucapannya mampu dipegang. Jikalau teladan pemimpin tak begitu maksimal (kurang berdisiplin), bawahannya bakal turut kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (upah serta kemakmuran) turut memengaruhi kedisiplinan

pekerja sebab balas jasa bakal memberi kepuasan serta kesenangan karyawan akan pekerjaannya. Jika rasa kecintaan karyawan terus membaik akan pekerjaan, kedisiplinannya bakal turut membaik.

4. Keadilan

Keadilan turut menyokong manifestasi kedisiplinan karyawan, sebab ego serta perilaku manusia yang senantiasa berpikir dirinya krusial serta hendak diperlakukan serupa dengan individu lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) ialah perbuatan nyata terefektif guna memmanifestasi kedisiplinan pekerja. Lewat waskat maknanya pimpinan mesti aktif serta mengawasi perbuatan, moral, perilaku, antusiasme kerja, serta capaian kerja bawahannya. Ini bermakna pemimpin mesti senantiasa tampil di tempat kerja supaya mampu mengawasi serta memberi petunjuk, jikalau ada bawahannya yang menghadapi kesukaran selama penyelesaian pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi ataupun hukuman berperanan krusial perihal pemeliharaan kedisiplinan karyawan. Lewat sanksi hukuman terus memberat, karyawan bakal makin enggan melanggar aturan perusahaan, perilaku serta perbuatan indiscipliner karyawan bakal terminimalisir.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan selama menjalankan aktivitasnya bakal memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan mesti berani serta tegas, bersikap guna memberi hukuman teruntuk seluruh pekerja yang indiscipliner bersesuaian

dengan sanksi yang sudah disepakati. Keberanian pemimpin menegaskan pengimplementasian sanksi teruntut pekerja yang indisipliner bakal disegani serta dihormati kepemimpinannya oleh bawahannya. Makanya pemimpin bakal mampu memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Kebalikannya yaitu jika pemimpin minim ketegasannya ataupun tak menghukum kayawannya yang indisipliner, sukar untuknya mampu mengendalikan kedisiplinan bawahannya, hingga perilaku indisipliner karyawan terus menjamur sebab anggapan bahwasanya aturan serta hukuman tak lagi diberlakukan. Pemimpin yang tak tegas menghukum karyawan pelanggar aturan, semestinya tak mesti membuat aturan ataupun tata tertib didalam perusahaan terkait.

8. Hubungan Kemanusiaan

Harmonisnya hubungan kemanusiaan diantara karyawannya turut melahirkan baiknya kedisiplinan didalam sebuah perusahaan. Hubungan baik sifatnya vertikal ataupun horizontal yang meliputi *direct single relationship*, *direct group relationship*, serta *cross relationship* hendaklah bagus.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Dan produktivitas kerja Karyawan

Motivasi ialah pendorong guna membuat pekerja semakin semangat untuk bekerja. Agar karyawan tetap termotivasi. Oleh karena itu, motivasi ini penting bagi perusahaan. Termotivasi, karyawan antusias untuk menjadi produktif. Menurut Siagian (2009), motivasi memotivasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk merekonstruksi abilitas serta kemampuan, tenaga serta waktu guna mengerahkan

kemampuannya dalam melaksanakan dan melaksanakan sejumlah aktivitas yang jadi kewenangannya. Kewajibannya guna menggapai tujuan yang sudah disepakati diawal dan tujuan berbagai organisasi. Oleh karena itu, secara umum, daya dorong seseorang untuk melakukan suatu tugas tertentu adalah kebutuhan dan keinginannya. Dengan kata lain, semakin banyak karyawan termotivasi yang Anda miliki, semakin termotivasi Anda untuk bekerja keras dan semakin produktif Anda. Semakin termotivasi seorang karyawan, semakin produktif mereka. Hal ini sesuai dengan temuan sebelumnya oleh Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016) berfokus pada ini

Jadi semakin karyawan diberikan motivasi maka makin terpacunya semangat guna bekerja, serta produktivitas kerja karyawan bakal senantiasa teroptimalkan. hal ini selaras dengan perolehan riset terdahulu dari muslimin, Dotang (2016) yang memaparkan Motivasi mempengaruhi produktivitas pekerja. singkatnya, pekerja terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya guna menggapai karir terbaik PT.Pos serta Giromanado.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin ialah ketersediaan seorang karyawan untuk mengikuti aturan, aturan serta standar yang disahkan perusahaan. Disiplin kerja yang bagus menjadikan cepatnya capaian tujuan bisnis, sementara disiplin kerja yang buruk ialah penghambat pencapaian tujuan bisnis. Motivasi dan sikap motivasi yang dibahas ialah sikap motivasi karyawan untuk menaati peraturan perusahaan. Sikap karyawan selama melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya, serta kepatuhan terhadap aturan dan norma yang diberlakukan oleh perusahaan merefleksikan

kedisiplinan karyawan. Perilaku bertanggungjawab terhadap suatu masalah ialah tanggung jawab akan pekerjaan seseorang. Kepatuhan disini ialah kebersediaan seorang pegawai guna menaati serta melaksanakan segala kebijakan yang diberlakukan selama melaksanakan tugasnya. Standar disini ialah norma yang diberlakukan perusahaan. Jikalau karyawan dilatih begitu baik, mereka juga bakal lebih produktif. Oleh karena itu, pentingnya disiplin bisnis, yaitu memungkinkan bisnis menjadi lebih produktif dan kompetitif. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin produktif karyawan tersebut. Perolehan riset terkait menyokong riset terdahulu oleh Hidayati (2013) dan menunjukkan efek positif serta signifikan disiplin kerja mengenai produktivitas.

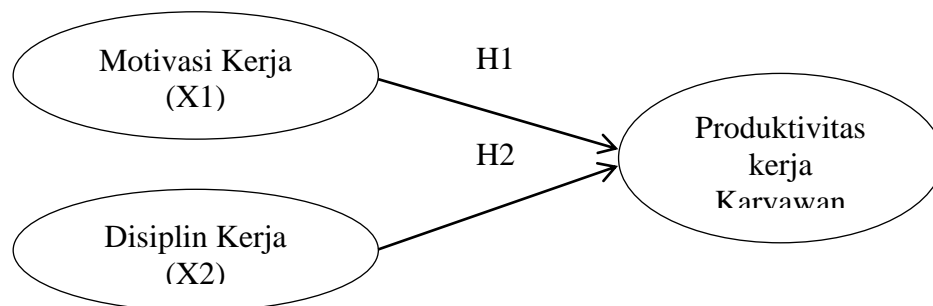
2.4 Kerangka konseptual

Motivasi kerja ialah rangsangan yang memotivasi karyawan supaya bekerja. Agar karyawan tetap termotivasi. Diluar motivasi dari manajer, karyawan pula dimotivasi oleh kehendak serta keperluan mereka. Anda membutuhkan elemen seperti makanan, minuman, perumahan, kesehatan, dan kendaraan. Faktor keinginan seperti menginginkan tempat tinggal, seperti menginginkan keamanan. Untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan. Disiplin kerja adalah sikap sadar, termotivasi, sukarela mematuhi dan mentaati segala aturan yang diberlakukan perusahaan. Disiplinnya karyawan menginisiasi percepatan tujuan bisnis mereka, tapi jikalau mereka tak berdisiplin, tujuan bisnis mereka berkurang serta jadi penghambat tujuan bisnis mereka. Disiplin sangat penting bagi perusahaan karena disiplin karyawan mampu menjamin lancarnya penyelenggaraan tugas dan memaksimalkan output yang dicapai di tempat kerja.

Sehingga, semakin karyawan dimotivasi bakal menjadikan meningkatnya produktivitas. Lalu motivasi karyawan pula mesti Disiplin sebab semakin karyawan disiplin karyawan makan produktivitas akan meningkat. Jadi semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan jadi termotivasi guna bersemangat selama bekerja, serta meningkatnya produktivitas.

Didasari landasan teori serta riset pendahulu yang telah dipaparkan, secara konseptual peneliti beropini bahwasanya ada pengaruh positif diantara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Guna mempermudah wawasan perihal kerangka konseptual diatas, maka mampu diperhatikan pada gambar berikut:

Gambar 2.4 kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan belum teruji yang memaparkan satu realitas ataupun peristiwa berbentuk tanggapan masalah penelitian, didasari paradigma teoritis yang mesti diujikan secara empiris.

Didasari latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian, pada penelitian berikut peneliti hipotesisnya ialah:

- H1 : Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas karyawan CV. Soso Alsera Murni.
- H2 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan CV. Soso Alsera Murni.