

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Yoga Arsyenda (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	analisis regresi linier	motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang	Persamaan : Sama-sama menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variable kemampuan kerja
2	Endang Widyawati Ningrum (2014)	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 Motivasi Kerja, Upah Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	analisis regresi linier	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja upah kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja	Persamaan : Sama-sama menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variable kemampuan kerja

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
3	Syamsul Hadi Senen (2008)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja Pada PT. Safilindo permata	Motivasi kerja , kemampuan kerja karyawan dan produktivitas kerja	analisis regresi linier	Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Persamaan : Sama-sama menggunakan Variabel Motivasi Kerja, kemampuan kerja dan Produktivitas Kerja Perbedaaan: Penelitian ini menggunakan variabel disiplin
4	Zaenal Mustafa Elqadri (2015)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja pada Tona'an Markets	Motivasi, Disiplin and Productivitivitas (Y)	analisis regresi linier	Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja pada Tona'an Markets	Persamaan : Sama-sama menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Perbedaaan: Penelitian ini menggunakan variable kemampuan kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011) disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Nitisemito (2008), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi, yaitu (Hasibuan, 2016):

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

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

c. Pendisiplinan Progresif.

Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
- d. Kenberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3. Indikator disiplin kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

- b. Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin
- c. Presensi Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja
- d. Ketepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
- e. Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan

2.2.2 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006). Menurut Robbins (2008), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2009) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan

kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan pendapat di atas kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Hersey dan Blanchard (2006) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai – nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- b. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

3. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini indikator-indikator kemampuan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (2006) yang terdiri dari indikator berikut ini:

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh..

2.2.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2012) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat

kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

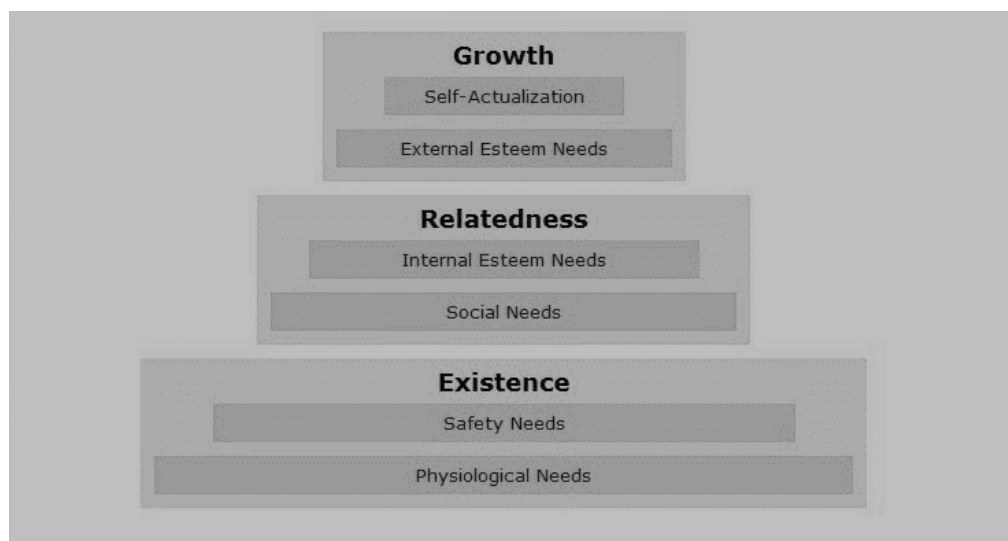
Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2012)

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman ke dalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi mengacu pada kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

a) Motivasi Karena Kebutuhan Existence (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhiny akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan sebagainya.

b) Motivasi Karena Kebutuhan Relatedness (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

Mahasiswa yang berwirausaha, kebutuhan tunjukkan pada “perasaan bahagia” ketika berinteraksi dengan orang-orang terkait dengan kegiatan berwirausahanya dibandingkan dengan kegiatan kuliahnya. Kebutuhan relasi tersebut cenderung menonjol pada sisi afeksinya dibandingkan dengan kognisi maupun psikomotor. Namun terdapat situasi di mana kebutuhan ini kurang terpenuhi yaitu pada lingkungan kuliahnya karena

perasaan bahagianya tidak muncul. Kesadaran akan kebutuhan untuk berelasi juga tampak melalui caranya melakukan usaha timbal balik dengan karyawan freelance-nya maupun dengan tender. Caranya tersebut tidak dilakukan secara kaku melainkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Apabila hasil tidak sesuai dengan kesepakatan, terdapat perasaan bersalah yang muncul dan segera melakukan negosiasi ulang sehingga tampak adanya kepedulian akan kebutuhan masing-masing.

Rasa diakui dan diterima lingkungan ini dibutuhkan oleh pribadi dalam masyarakat, ataupun pekerja di tempat kerjanya. Jika kebutuhan ini dirasa tidak dipenuhi, maka orang cenderung untuk menarik diri dan bergerak ke arah lingkungan yang memenuhi kebutuhan tersebut. (Rahmawati, 2015)

c) Motivasi Karena Kebutuhan Growth (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Suatu hari, seorang pekerja ditawarkan oleh perusahaan lain untuk pindah dengan gaji nyaris dua kali dari tempat yang sekarang. Sang pekerja ternyata memilih untuk tetap tinggal di tempat yang lama. Ketika ditelisik,

ternyata alasan dia tidak pindah bukanlah karena alasan gaji. Tidak ada tawaran naik gaji dari tempat yang sekarang. Ternyata yang ditawarkan oleh tempat lama adalah, suatu posisi dimana si pekerja diberikan otoritas lebih besar. Itu saja ternyata kadang cukup membuat orang loyal. (As'ad, 2012)

Prioritas kebutuhan diantara E,R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berkuat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerut G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu

2.2.4 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktifitas Kerja

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan dua dimensi yaitu efektivitas dan dimensi efisiensi, yang keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang berkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Berbicara tentang efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran, sedangkan masalah masukan kurang menjadi perhatian khusus atau utama. Oleh karena itu keterkaitannya dengan produktivitas kerja tingkat keefektifan aparatur atau pegawai sangat penting untuk menghasilkan suatu *output*.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Tiffin dan Cormick (Siagian, 2003) dalam Sutrisno (2011), mengatakn bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga

3. Indikator-indikator produktivitas kerja

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. 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.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh disiplin kerja dengan produktifitas kerja

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja. Nugroho (2008) menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan

disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat.

Karyawan seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif.

Penelitian Yoga Arsyenda (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang), dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan

Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan prestasi yang optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu kemampuan, kecakapan produktivitas

keseluruhan, kualitas pekerjaan, kecakapan kerja, pengetahuan kerja (Wijono, 2012). Faktor tersebut merupakan kemampuan kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian Syamsul Hadi Senen (2008) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja dengan produktifitas kerja

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan ketrampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila dia

tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Dengan adanya pemberian motivasi yang efektif diharapkan perilaku Sumber Daya Manusia yang mengacu pada peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia.

Penelitian Yoga Arsyenda (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang), dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang

4. Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja dengan produktifitas kerja

Produktivitas merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Robbins (2008) pandangan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif. Kepuasan kerja bersifat

individual sehingga kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda. Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan teori motivasi.

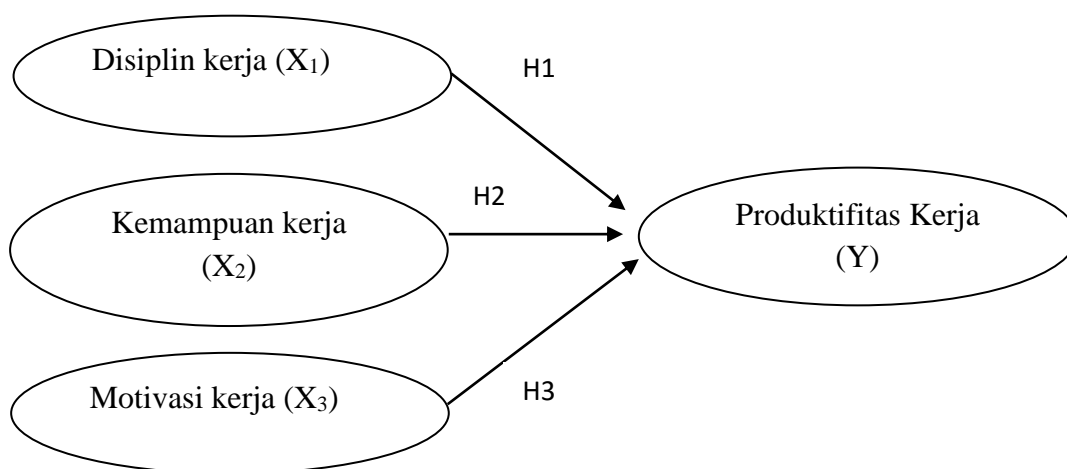
Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan Produktivitas, jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Penelitian Syamsul Hadi Senen (2008 dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Safilindo permata yang membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan; Kemampuan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Kerangka konseptual

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Yang nantinya dapat membantu karyawan bekerja secara produktif dalam membantu peningkatan kinerjanya, selain itu kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi pada hasil kerja nanti. Apabila seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik, maka, berujung pada hasil kerja yang baik. Peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang kami tulis di depan dan landasan teori maka dapat dijelaskan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

- H 1. Diduga ada pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang.
- H 2. Diduga ada pengaruh secara signifikan kemampuan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang.
- H 3. Diduga ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang.