

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel yang diteliti	Hasil	Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya
1	M. Trihudiyatmanto (2013)	PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi empiris pada Industri Karoseri "Sakera" Magelang)	X1= Motivasi X2= Kedisiplinan Kerja Y= Produktivitas Kerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; 3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.	1. Persamaan dari penelitian M. Trihudiyatmanto dengan penelitian ini adalah variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Metode analisis sama-sama menggunakan analisis linier berganda. 2. Perbedaannya yaitu, objek penelitian M. Trihudiyatmanto pada karyawan Industri Karoseri "Sakera" Magelang teknik pengambilan data dengan metode <i>judgment sampling</i> sedangkan penelitian ini pada UD. Ganesya I of Bronzes Jombang bagian produksi, Teknik pengambilan data dengan metode sampel jenuh.
2	I Ketut Febri Ananta (2016)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA	X1= Disiplin kerja X2= Budaya Organisasi Y= Produktivitas Kerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan; 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan ter-	1. Persamaan dari penelitian I. Ketut Febri Ananta dengan penelitian ini adalah terdapat variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Metode analisis sama-sama menggunakan analisis linier berganda.

		KARYA-WAN VILLA MAHAPALA SANUR DENPASAR		hadap produktivitas kerja karyawan; 3. Disiplin kerja dan Budaya organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.	2. Perbedaan terletak pada objek penelitian, I Ketut Febri Ananta pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar sedangkan penelitian ini pada UD. Ganesya I of <i>Bronzes</i> Jombang. Variabel lain yang membedakan adalah budaya organisasi sedangkan pada penelitian ini motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel Ananta menggunakan metode sensus sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh.
3	Shannon Cecilia Asagaf (2015)	PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO	X1 = Disiplin X2 = Motivasi X3 = Semangat kerja Y = Produktivitas Kerja	1. Disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	1. Persamaan dari penelitian Shannon Cecilia Asagaf dengan penelitian ini adalah variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Metode analisis sama-sama menggunakan analisis inier berganda. 2. Perbedaannya yaitu, objek penelitian Shannon Cecilia Asagaf pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan teknik pengambilan data dengan metode <i>simple radom sampling</i> , sedangkan penelitian ini pada UD. Ganesya I of <i>Bronzes</i> Jombang bagian produksi, Teknik pengambilan data dengan metode sampel jenuh. Pada penelitian Shannon Cecilia Asagaf terdapat variabel independen (X3) yaitu semangat kerja.

4	Arif Yusuh Hamali (2013)	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA : STUDI ADA PT. X BANDUNG	X1 = Motivasi Y = Produktivitas Kerja	1. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .	1. Persamaan dari penelitian Arif Yusuh Hamali dengan penelitian ini adalah variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. 2. Perbedaannya yaitu, objek penelitian Arif Yusuh Hamali pada karyawan PT. X Bandung teknik pengambilan data dengan metode <i>sensus sampling</i> dan teknik analisis menggunakan analisis korelasi rank Spearman. Sedangkan penelitian pada UD. Ganesya I of Bronzes Jombang bagian produksi, Teknik pengambilan data dengan metode sampel jenuh, teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.
---	--------------------------	--	--	---	---

Berdasarkan hasil dari ketiga penelitian sebelumnya membuktikan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 MOTIVASI

A. Pengertian Motivasi

Suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu inilah yang disebut motivasi (Mulyadi, 2016). Pernyataan tersebut sejalan dengan Mangkuprawira dan Hubeis (2007) bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan secara sadar melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan. Hasibuan (1999) mengemukakan motivasi adalah mempersoalkan suatu kondisi bagaimana mendorong seseorang bergairah dalam bekerja agar mau melakukan sesuatu perbuatan dengan penuh kesadaran dalam mencurahkan semua kemampuan, ketrampilan, pikiran, dan waktu untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat dan pengertian motivasi diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat merangsang seseorang untuk mencurahkan segenap daya upaya yang dimiliki untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Setiap orang memiliki motif-motif yang berbeda dalam hidupnya, motif-motif inilah yang justru menjadi kekuatan mereka untuk bertingkah laku untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motif adalah suatu perangsang daya gerak kemauan untuk bekerja karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai Hasibuan (1999). Sedangkan menurut Sutrisno (2012) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong

dan menggerakkan manusia dengan kesadaran penuh dan motiflah yang mengarahkan perilaku seseorang yang selalu di sangkut pautkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan kelompok maupun tujuan individu. Dengan kata lain tanpa adanya motif-motif dalam diri, seseorang tidak akan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan dan upaya dalam pencapaian tujuan hidupnya.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan ini meliputi hal-hal berikut :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan ini mendorong orang untuk bekerja keras. Sebagai contoh : jika seseorang ingin menjadi pemimpin di organisasi maka orang tersebut akan menunjukkan kepada semua orang bahwa dia bekerja keras sehingga dia mendapat pengakuan dan pantas dijadikan penguasa dalam organisasi.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan dengan sesama pekerja.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Jika kompensasi kurang memadai akan membuat karyawan

kurang tertarik bekerja keras, jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik.

Hal ini berfungsi ddalam memberikan pengaraha, membmbing kerja karyawan, agar pekerjaan terlaksana dengan baik tanpa ada kesalahan.

Peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Seseorang akan bekera mati-matian mengorban kana apa yang ada pada diriya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Karyawan bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sapaai tua hanya pada satu perusahaan saja.

e. Status dan tanggung jawab

Ini adalah kondisi dimana karyawan berharap akan dapat kesempatan menduduki suatu jabatan, karena dengan begitu orang merasa dirinya dipercaya, diberi taggungjawab, dan wewenang besar. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat. Terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi, yang terpenting semua peraturan harus

diinformasikan dengan transparan agar karyawan merasa memiliki pegangan dalam melakukan pekerjaan.

C. Teori Motivasi

Adapun teori motivasi yang paling dikenal adalah teori dua faktor yang diungkapkan oleh Frederick Herzberg (1990). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) teori ini mengemukakan bahwa didalam setiap pekerjaan memiliki dua kelompok faktor yang menentukan yaitu *Maintenance Factors* atau *Hygiene Factors* dan *Motivator Factors*. Pendekatan dua faktor ini didasarkan pada prinsip teori bahwa pada diri individu ada dua faktor yang menyebabkan mereka menyenangi pekerjaan dan faktor-faktor yang menyebabkan mereka tidak menyenangi pekerjaan.

1. *Hygiene Factor* atau *Maintenance Factor*

Faktor *hygiene* ini mencakup kebutuhan pokok individu yang diharapkan diperoleh dari suatu pekerjaan. Menurut hasil penelitian Herzberg terdapat 5 (lima) faktor pemeliharaan (*hygiene*) yaitu :

a. Kebijakan perusahaan

Peraturan dan kebijakan yang mengatur bagaimana organisasi menjalankan bisnisnya.

b. Supervisi teknis

Mengelola karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dari hari ke hari.

c. Hubungan interpersonal

Hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja dan hubungan dengan atasan.

d. Gaji

Kompensasi yang adil dalam gaji dasar, ditambah tunjangan-tunjangan, bonus, tunjangan hari raya, dan fasilitas lainnya dari perusahaan.

e. Kondisi kerja

Jam kerja, tatanan tempat kerja, fasilitas, dan perlengkapan teknis.

Menurut Herzberg (1990) faktor *hygiene* tersebut harus dipenuhi terlebih dahulu, maka dapat memberikan kepuasan individu dan individu pun akan mudah termotivasi.

2. *Motivator Factor*

Faktor motivasi ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan faktor apa saja yang benar-benar dapat memotivasi seseorang. Herzberg mengajukan 5 (lima) faktor yang dapat memotivasi, faktor tersebut adalah :

a. Prestasi

Melakukan pekerjaan dengan baik, rapat dan mampu menetapkan target.

b. Pengakuan

Pimpinan mengakui prestasi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

c. Kemajuan

Karyawan membuat kemajuan tidak hanya melalui promosi, melainkan melalui kesempatan untuk berkembang.

d. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan mempercayai bahwa menyelesaikan tugas adalah penting.

e. Tanggung jawab

Menumbukan rasa memiliki terhadap pekerjaan dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Secara garis besar menurut teori Herzberg ini faktor yang benar-benar dapat memotivasi seseorang adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

D. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg faktor *hygienis*/ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, faktor ini hanya sumber pemuas kebutuhan dasar saja. Sedangkan faktor *motivation*/intrinsik merupakan faktor pendorong semangat guna mencapai produktivitas yang lebih tinggi, jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*). Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil faktor intrinsik sebagai indikator motivasi kerja menurut Herzberg (1990) dalam Mangkuprawira dan Hubeis (2007), yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi;
2. Pengakuan;
3. Kemajuan;
4. Pekerjaan itu sendiri; dan
5. Tanggung jawab.

2.2.2 DISIPLIN KERJA

A. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk mentaati dan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan standar dari perusahaan (Siagian, 2007). Disiplin adalah suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan kerja yang teratur dan menunjukkan kesungguhan semangat kerja tim dalam organisasi (Simamora, 1997).

Disiplin di perusahaan haruslah ditingkatkan oleh setiap karyawan agar ketertiban menjadi kebiasaan dan membudaya. Menurut Hasibuan (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kepatuhan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang ada di perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan seseorang memiliki kesediaan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014). Berdasarkan pengertian di atas disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seorang karyawan yang sesuai dengan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan dikenakan sanksi hukum.

Oleh sebab itu, disiplin harus terus ditumbuh kembangkan dan wajib dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan, tentu jika hal tersebut berjalan

secara kondusif maka keuntunganlah yang didapat perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menumbuhkan tata tertib diperusahaan.

Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin yang sering muncul di tempat kerja adalah sebagai berikut :

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan kamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja dan mangkir dari pekerjaan.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.
5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Wahjono (2015), faktor yng mempengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan diantaranya :

1. Besaran kompensasi;
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Aturan yang ditegakkan ;
4. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Adanya pengawasan yang efektif;
6. Perhatian yang tulus pada karyawan ; dan
7. Membudayakan disiplin .

C. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi tingkat kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2.3 PRODUKTIVITAS KERJA

A. Pengertian Produktivitas

Tohardi (2002) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Pendapat

tersebut didukung oleh Sutrisno (2012), mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap mental demikian akan merangsang seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi akan terus menggali potensi diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan dan peningkatan.

Edy Sutrisno (2009) berpendapat bahwa, produktivitas kerja adalah kondisi dimana karyawan perusahaan mampu bekerja maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Sedangkan menurut Sinungan (2000), membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, yaitu ;

1. Rasio antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan keseluruhan alat produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan riset teknologi, manajemen, dan tenaga kerja.

B. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2012) selain yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan

sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Edy Sutrisno, 2012), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu ;

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

C. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) unuk mengukur produktivas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

\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 telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. 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 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi adalah mempersoalkan suatu kondisi bagaimana mendorong seseorang bergairah dalam bekerja agar mau melakukan sesuatu perbuatan dengan penuh kesadaran dalam mencurahkan semua kemampuan, ketrampilan fikiran, dan waktu untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (1999). Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Hasibuan (2010) dimana motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi selama bekerja adalah salah satu faktor penentu terwujudnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Robbins (2002) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu tindakan dan menentukan kemampuan bertindak dalam pemuasan kebutuhan individu. Dengan segala motif yang

dimiliki, seseorang akan bekerja lebih giat maka produktivitas kerja seseorang akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari M. Trihudyatmanto (2012) terhadap karyawan di Industri Karoseri “Sakera” Magelang, bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tingginya produktivitas terbukti dapat dicapai jika setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kepatuhan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang ada di perusahaan. Setiap karyawan haruslah memiliki disiplin kerja yang baik di perusahaan seperti menaati segala norma dan prosedur baik yang tertulis maupun tidak tertulis, hal tersebut berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang teratur dan harmonis. Disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor keefektifitasan dari produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari I Ketut Febri Ananta (2016) terhadap karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar, menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja, jika disiplin selalu diterapkan dan dijalankan maka akan membudaya di kalangan karyawan agar tujuan dari organisasi tercapai karena hal tersebut merupakan wujud nyata dari rasa tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.4 KERANGKA KONSEPTUAL

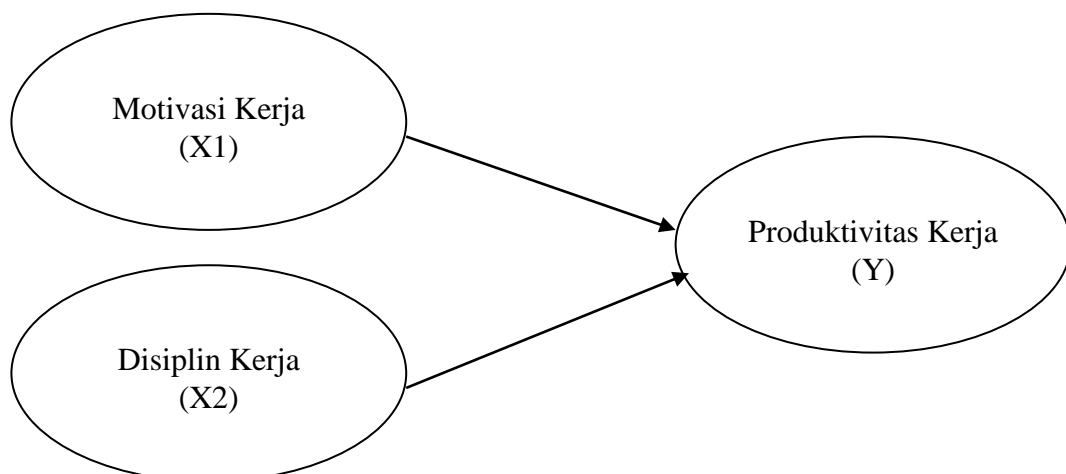
Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan tertentu untuk dicapai. Untuk melakukan pencapaian tujuan tersebut perusahaan tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia akan tetapi jika fungsi sumber daya manusia tidak bisa dioptimalkan dengan baik, maka tujuan dari perusahaan pun akan sulit tercapai.

Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat merangsang seseorang untuk mencurahkan segenap daya upaya yang dimiliki untuk memenuhi tujuan perusahaan. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Sutrisno (2012). Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan sangat berarti bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam kenyataannya di lapangan, karyawan yang memiliki motivasi yang baik adalah yang memiliki kecintaan terhadap pekerjaan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab pada tugas yang diemban, dan memiliki kemauan keras berprestasi demi keinginan untuk maju dan berkembang.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa semakin

disiplin seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan seseorang. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, tanpa disiplin sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan pemberian motivasi kerja dan didukung dengan disiplin kerja yang tinggi.

Secara garis besar, kerangka konseptual pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Ganesya I of *Bronzes* Mojoagung – Jombang adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

2.5 HIPOTESIS

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah teoritis yang terkandung dalam pernyataan hipotesis didukung oleh fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam proses pengujian data. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 :Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan pada UD Ganesya I of *Bronzes*.
- H2 :Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan pada UD Ganesya I of *Bronzes*.