

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 kajian teori

Dalam penelitian ini, peneliti menggali informasi dari buku dan jurnal guna memperoleh informasi yang sudah ada sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Hartatik (2018), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Menurut Payaman Simanjuntak produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung dan supra sarana

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti 2017 ada faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,yaitu:

a. Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pemimpin.

b. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

c. Disiplin

Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

d. Sikap mental dan etika kerja

Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

e. Motivasi

Pegawai perlu didorong agar lebih bergairah antusias bekerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan Kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.

g. Tingkat penghasilan

Tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

h. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja dan iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

j. Hubungan industrial

Hubungan kerja sama manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

k. Teknologi

Makin profesional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja.

2.1.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat Kerja
merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegmbangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dari harapan denga apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualits kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*morove*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respon. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Motivasi memiliki arti yaitu dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan suatu hal dan tidak lepas dari suatu kebutuhan. Kebutuhan suatu individu yang perlu ditanggapi untuk mencapai suatu kegiatan supaya kebutuhan dipenuhi. Individu akan merasa puas apabila suatu kebutuhan dapat dipenuhi. (Priyono et al, 2018)

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017), "Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai".

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam kurniasari (2018), terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan penggandaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut sadyan dan kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yaitu:

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya
 - a). keinginan untuk dapat hidup yaitu seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b). keinginan untuk dapat memiliki,
 - c) keinginan untuk memperoleh penghargaan
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi.
 - a). kondisi lingkungan kerja.
 - b). kondisi yang memadai.
 - c). adanya jaminan pekerjaan.
 - d). status dan tanggung jawab.
 - e). praturan yang fleksibel.

2.1.3.4 Indikator – indikator Motivasi Kerja

Menurut Gardjito (2018), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi Yaitu sebagai berikut:

1. penghargaan diri

seorang akan melaksanakan terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. kekuasaan

seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan

3. kebutuhan keamanan kerja

kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.1.4 Disiplin kerja

2.1.4.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019), "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturanperaturan yang ada".

Sutrisno (2019), berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020), mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.1.4.2 Faktor – faktor disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima:

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketataan pada standar kerja, Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4.3 Indikator- indikator disiplin kerja

Adapun indikator- indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017),

- b. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan.

c. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

d. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

e. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

f. Waksat

Waksat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi pelaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

g. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin

berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

h. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas merupakan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

i. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menyajikan beberapa penelitian yang relevan yang sudah ada sebelumnya untuk mendukung peneliti dalam melakukan penelitian ini. Adapun kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang variabel-variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hardi Utomo (2018) dengan judul penelitiannya “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian PT. Inko Jaya Semarang” Disiplin Kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Etos Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Produktivitas (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Inko Jaya. Metode yang digunakan adalah analisis linier berganda, *Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja*

mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Purwaliestanty, Anaziah. (2021) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Sumatera Utara Medan” motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas pegawai (Y). Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 50 responden, yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan masing-masing variabel. Analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji goodness of fit (uji F, uji t, koefisien determinasi). Data yang diperoleh merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan dengan uji t hitung bahwa; motivasi kerja 1,755, disiplin kerja 3,264 dan lingkungan kerja 2,859 lebih besar dari t tabel 1,675 yang berarti berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Hadi, Khairul. Amri, Saiful. Restina, Eva. (2021) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur” Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

deskriptif, analisis korelasi dan analisis linier berganda. Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.361 > 1.701$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.121 > 1.701$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari hasil analisis diketahui nilai variabel Pengawasan (X3) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.762 > 1.701$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dari hasil penelitian diketahui bahwa f hitung memiliki nilai lebih besar dari f tabel yaitu $3.704 > 2.95$. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Rori Setiawan., Maharani, Estu. (2022) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aman Indonesia Sejahtera, Jakarta”. Metode analisis data kuantitatif yaitu koefisien korelasi berganda, regresi linier berganda, determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,878 yang berarti mempunyai hubungan korelasi yang positif dan kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) 0,756 berarti 75,6% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin dan kompensasi kerja. Sisanya 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai F hitung $(51,610) >$

F_{tabel} (2,80). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kec Serrit”.

Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows yang meliputi uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai t hitung = 5,373 > t tabel = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, Denok (2020) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan slovin, Analisis data menggunakan SPSS Versi 22. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai $F_{hitung} = 8098,471 > 3,160$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan

signifikan secara simultan antara motivasi dan Disiplin (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Sagala, (2020) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 Binjai)” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang melibatkan 75 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 17. Hasil dari analisis regresi adalah: $Y = 6.736 + 0,151 X_1 + 0,137 X_2 + 0,293 X_3$ Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. PLN Persero (UP3 Binjai). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. PLN Persero (UP3 Binjai). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 13,8% variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 86,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan, Disiplin dan Produktivitas.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Salju (2018) dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data

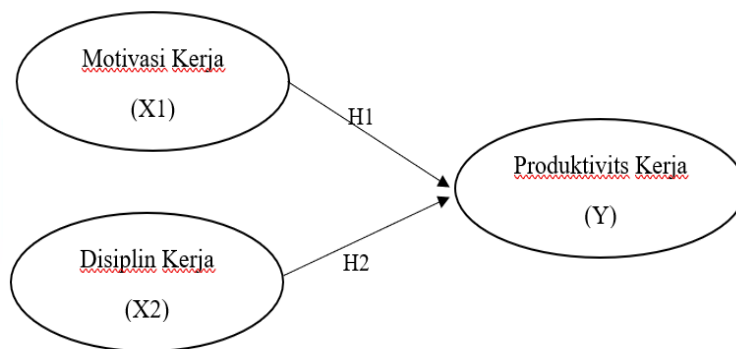
sekunder yang dihasilkan dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Nilai koefisien korelasi pada output SPSS sebesar 0,919. Dengan hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa terbukti terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Secara parsial hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang G (2020), dengan judul penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta” Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah. Dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian

Berdasarkan model kerangka berfikir diatas penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y yang diuraikan sebagai berikut:

1. **Motivasi Kerja (X1)** menjadi variabel independent atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain
2. **Disiplin kerja (X2)** menjadi variabel independent atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain
3. **Produktivitas (Y)** merupakan variabel dependen atau dinyatakan sebagai variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Rivai dalam Salim (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai tujuannya. Dilihat dari hasil penelitian Saleh & Utomo (2018), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap

produktivitas serta dianggap memberikan kontribusi paling tinggi dalam peningkatan produktivitas kerja.

H1: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Hairnerds Studio Indonesia

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Sutrisno (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dilihat dari penelitian Reni Hindriari (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

H2: Disiplin (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Hairnerds Studio Indonesia